

STEUNPUNT WAV
E. Van Evenstraat 2B
B-3000 Leuven

DISCREPANTIE-ANALYSE VOOR DE PLANNING

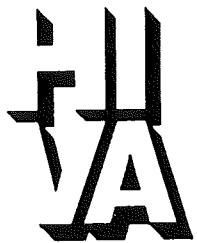
VAN DE VDAB-BEROEPSOPLEIDING

Methode op basis van de VDAB-data

Luik 3 : deelrapport

Erik Gos

Hoger Instituut voor de Arbeid
E. Van Evenstraat 2E 3000 Leuven 016/32 33 33



Katholieke
Universiteit
Leuven

Hoger Instituut voor de
Arbeid
E. Van Evenstraat 2e
B-3000 Leuven



DISCREPANTIE-ANALYSE VOOR DE PLANNING
VAN DE VDAB-BEROEPSOPLEIDING
Methode op basis van de VDAB-data
Luik 3 : deelrapport

STEUNPUNT WAV

E. Van Evenstraat 2B
B-3000 Leuven

Erik Gos
Projectleiding: Ludo Struyven

Onderzoek in opdracht van de VDAB

Woord vooraf

Dit deelrapport past binnen luik 3 van het Doelmatigheidsonderzoek. Doel van luik 3 is 'de ontwikkeling van een beleidsinstrumentarium, bruikbaar, zowel op regionaal als op subregionaal niveau, om de planning van het beroepsopleidingsaanbod van de VDAB te sturen'. Het planningsvraagstuk van de BO binnen de VDAB-context is een complexe aangelegenheid, waarop niet met één deelrapport een oplossing voor optimalisering is gegeven. Toch wil dit deelrapport daartoe zijn statistisch steentje bijdragen. Om een beeld te krijgen van het volledige voorstel tot optimalisering, verwijzen wij naar het eindrapport van luik 3 'Planning van de VDAB-beroepsopleiding. Voorstel tot optimalisering'. Dit deelrapport is op te vatten als een flink uitgewerkte versie van één van de vele aanbevelingen die in dit eindrapport worden gedaan.

De methode die in dit deelrapport wordt ontwikkeld is in se een methode voor data-verwerking en -analyse. Het ligt niet voor de hand dat externe onderzoekers makkelijk toegang krijgen tot het 'ruwe materiaal'. Immers, wie databanken, bron van kennis en macht in deze informatiemaatschappij, openstelt voor anderen, stelt zich kwetsbaar op. Wij danken de verantwoordelijken van de VDAB, en in het bijzonder de Studiedienst, voor het vertrouwen om ons toch met de databanken te laten werken. De werkgroep voor luik 3 danken wij voor de ondersteuning tijdens de uitwerking van de opdracht. Als onderzoekers kunnen wij alleen maar hopen dat dit deelrapport samen met het eindrapport voor luik 3 binnen de VDAB hun beslag zullen krijgen.

Ludo Struyven

Projectleider Onderwijs en Arbeidsmarkt

Inhoud

1. Inleiding	1
2. Het oorspronkelijke model : discrepantie-analyse	4
2.1 Inleiding	4
2.2 Uitwerking van het analysemodel	4
2.2.1 Stap 1 : Landelijk economisch beeld	4
2.2.2 Stap 2 : Regionaal economisch beeld	6
2.2.3 Stap 3 : Vacatures naar sectoren	6
2.2.4 Stap 4 : Vacatures naar functies	6
2.2.5 Stap 5 : Segmentatie NWW-bestand	7
2.2.6 Stap 6 : Matching vraag en aanbod	8
2.2.7 Stap 7 : Effecten van externe instroom	8
2.2.8 Stap 8 : Oriëntatie op scholingsbehoefte	9
3. Vertaling van het model naar Vlaanderen	10
3.1 Inhoudelijke vertaling	10
3.2 Cijfermatige vertaling	12
4. Bespreking resultaten per uitgevoerde stap	14
4.1 Stap 3 : Vacatures naar sectoren	14
4.2 Stap 4 : Vacatures naar functies	23
4.3 Stap 5 : Segmentatie NWW-bestand	26
4.4 Stap 6 : Matching vraag en aanbod	29
4.4.1 Matching vraag en aanbod in STD Gent en STD Oostende	33
4.4.2 Matching vraag en aanbod in RBA Groningen in Nederland, naar een vervollediging van het model	39
4.5 Stap 8 : Oriëntatie op scholingsbehoefte	42
5. Eventuele nog uit te voeren uitbreidingen	48
5.1 Mogelijke andere hypothesen	48
5.2 Indicatoren over de totale marktvraag	48
6. Interpretatie en gebruik	50
6.1 Scholing op voorraad versus scholing op vraag	50
6.2 Meerwaarde van discrepantie-analyse	51
6.3 Bedenkingen met betrekking tot de bronbestanden	52
6.4 Gebruik van de resultaten	52
6.5 Periodiciteit van uitvoering en uitvoerder	53
6.6 Bemerkingen en standpunten binnen de VDAB met betrekking tot hogervermelde analyse	53

Bijlage 1 : Overzicht omzetting RVA-sectorindeling naar sector-indeling discrepantie-analyse	55
Bijlage 2 : Beschrijving van de gebruikte data-bestanden	59
Bijlage 3 : Overdracht van programmatuur	61

1. Inleiding

In dit rapport wordt aan de hand van discrepantie-analyse vraag en aanbod bij de VDAB met elkaar vergeleken. Het betreft hier meer in het bijzonder vraag en aanbod naar functies. *Hierbij wordt gebruik gemaakt van alle informatie die aanwezig is bij de VDAB. Tegelijkertijd worden de verschillende data-bestanden op hun gebruikswaarde getoetst, en meer in het bijzonder hun waarde wanneer ze tot een geheel geïntegreerd worden door middel van discrepantie-analyse, met het oog op het uitvoeren van een kwantitatieve analyse.* Dit moet toelaten de vraag naar opleidingen zoals de markt ze aangeeft beter te duiden. Tot op heden wordt het beroepsopleidingsaanbod meer vanuit het aanbod bepaald. Men gaat na hoe de werklozen gekwalificeerd zijn en op basis van algemene arbeidsmarktindicatoren gaat men ze proberen op te leiden tot een bepaalde functie. Het is echter nauwelijks geweten naar welke functies er werkelijk vraag is. Door nu de vraag naar functies, in eerste instantie de vacatures zoals ze bij de VDAB toekomen, naast het aanbod naar functies, meer bepaald de NWW's naar functie, te plaatsen krijgen we een beeld van vraag en aanbodoverschotten bij de VDAB.

Dit zou kunnen leiden tot herscholingen van overaanbod voor bepaalde functies naar functies waarvoor er een vraagoverschot is. De gebruikte methode hier is de discrepantie-analyse zoals ze in Nederland in opdracht van het CBA ontwikkeld werd en door de RBA's effectief gebruikt wordt voor het bijsturen van het beroepsopleidingsaanbod. In deze methode worden de verschillende informatiebronnen die bij de VDAB beschikbaar zijn geïntegreerd tot één geheel.

Hier dient echter reeds opgemerkt te worden dat de analyse in Nederland veel uitgebreider is en tot heel wat duidelijker resultaten leidt. Dit vloeit voort uit het feit dat men in Nederland over een aantal arbeidsmarktgegevens beschikt die bij ons gewoon niet bestaan. Het meest relevante gegeven dat bij ons ontbreekt zijn indicatoren over de totale verwachte instroom in de arbeidsmarkt. Bij arbeidsbemiddeling is immers het doel niet enkel de eigen vacatures in te vullen, maar in eerste instantie zoveel mogelijk werklozen aan werk te helpen. Dit kan ook door werklozen te scholen in de richting van de vraag naar functies zoals ze in de totale markt aanwezig is.

In onze analyse moesten we ons echter beperken tot de gegevens die bij de VDAB bestaan, nl. het aantal werkzoekenden (NWW's), de vacatures, het beroepsopleidingsaanbod en het aantal effectief begonnen beroepsopleidingen. Deze gegevens zijn allemaal ingedeeld naar STD.

Voor de werkzoekenden en de vacatures maken we tevens gebruik van de indeling naar functie en sector. Bij de werkzoekenden komt hier nog de indeling naar werkloosheidsduur bij.

In dit rapport worden enkel de resultaten voor één model-STD, nl. Turnhout, besproken. Dit heeft voor- en nadelen. Door het feit dat Turnhout doelstelling 2 regio is, is hier al zowat al het mogelijke gedaan om de werkloosheid binnen de

perken te houden en de arbeidsmarktverhoudingen zo positief mogelijk te maken. Dit heeft echter het voordeel dat de huidige analyse zou moeten aangeven dat er weinig vraagoverschotten zijn en we dus een meer structureel probleem hebben van een tekort aan vraag. Dit is iets waar weinig aan kan gedaan worden door de VDAB. Het nadeel is echter dat het bekijken van slechts een STD er toe kan leiden dat men het nut van de analyse niet inziet. Daarom zullen hier en daar resultaten van andere STD's toegevoegd worden om aan te tonen dat de analyse inderdaad best regionaal gevoerd wordt om zoveel mogelijk rekening te houden met de regionale verschillen. Bovendien gaan de onderzoeksresultaten hier en daar op opgefleurd worden met enige resultaten uit het RBA Groningen in Nederland omdat dit aantoont hoe belangrijk het is over gegevens over de totale marktvraag te beschikken. Dit toont alleszins aan dat er, indien men bereid is verder te kijken dan de eigen markt, puur op basis van arbeidsmarktgegevens nog redelijk wat potentieel is voor het beroepsopleidingsaanbod.

Tijdens het gehele proces zijn er regelmatig contacten met de studiedienst geweest. Het betrof hier meestal inhoudelijke aspecten, zoals de indeling in sectoren, het criterium mediaan versus vakatieduur, de knelpuntberoepen.

Bovendien moet benadrukt worden dat het gehele proces van toepassing van discrepantie-analyse voor Vlaanderen zeer tijdrovend was. Doordat het een volledig nieuwe benadering is, kon geen gebruik gemaakt worden van reeds bestaande programmatuur. Het ontwikkelen van de programmatuur om de analyse zo geautomatiseerd mogelijk te laten verlopen, en bovendien een maandelijks uitvoering mogelijk te maken, vergde dan ook heel wat inspanningen en tijd.

Ook moest gezocht worden naar alle benodigde data om de analyse zo accuraat uit te kunnen voeren. Aangezien het de bedoeling was op basis van bestaande informatie de totale marktvraag te berekenen zijn er pogingen ondernomen om externe bronnen als RSZ-gegevens compatibel te maken met VDAB-gegevens. Dit had vooral implicaties voor de sectorindeling. Nadien is dan gebleken dat deze sectoromzettingstabel reeds bij de VDAB bestond. Uiteindelijk zijn deze gegevens dan toch niet gebruikt omdat door het ontbreken van instroompercentages deze gegevens in de huidige analyse geen functie meer hadden. Wij kunnen op basis van de huidige informatie enkel de aangroetewerkstelling berekenen. Een belangrijk deel van de vraag betreft echter vervangingstewerkstelling. Hierover is tot op heden geen informatie beschikbaar. Het enige alternatief zou hier het zelf berekenen van instroompercentages zijn. Doch ook dit bleek niet mogelijk te zijn. Het ontbreken van deze instroompercentages betekent in zekere zin dan ook een handicap voor de analyse op dit moment. De totale marktvraag is een belangrijk gegeven omdat het een beeld geeft van de totale nood aan werknemers op de arbeidsmarkt. Wij moeten ons beperken tot een gedeelte van die marktvraag, de vakatures die bij de VDAB terecht komen. Hierdoor gaan er natuurlijk sneller aanbodoverschotten optreden.

Op korte termijn gaat hier echter aan tegemoet kunnen gekomen worden, door gebruik te maken van de kengetallen-analyse die door het Steunpunt WAV uitgevoerd zal worden. Op papier levert deze analyse alle informatie op die nodig is om zelf instroompercentages in de werkgelegenheid te berekenen. Dit wil niet zeggen dat de aangemaakte tabellen overbodig zijn, maar in deze context doen ze minder ter zake.

In hetgeen volgt, wordt de volgende structuur aangehouden.

Eerst wordt het model zoals het er idealerwijze zou moeten uitzien, uiteengezet. We verklaren elke stap die in Nederland genomen wordt en waarom.

In een volgende hoofdstuk wordt het model zoals wij het voor Vlaanderen aangepast hebben uiteengezet. Hierbij wordt vooreerst aangegeven welke stappen voor Vlaanderen een probleem opleveren. Verder bestaat dit hoofdstuk voornamelijk in het toelichten van de gebruikte gegevens, eventuele conversies en hergroeperingen die nodig waren om deze gegevens bruikbaar te maken, eventuele aangenomen hypothesen, eventuele problemen om de verschillende gegevensbronnen vergelijkbaar te maken.

Vervolgens worden de resultaten van de invulling van dit model stap per stap besproken.

Het volgende hoofdstuk zal een aantal tekortkomingen die in het vorige hoofdstuk reeds aan het licht kwamen wat nader bekijken. Welke uitbreidingen aan de analyse zouden op basis van huidige bestanden of in de toekomst beschikbare bestanden kunnen gebeuren? Welke hergroeperingen van bv. STD's zouden kunnen relevant zijn, welke vergelijkingen tussen STD's zouden kunnen gebeuren.

In het zesde hoofdstuk zullen we ons concentreren op de interpretatie en het gebruik van een dergelijk analyse.

In een laatste hoofdstuk wordt de wijze van overdracht van het model naar de VDAB uitgezet. Het is namelijk de bedoeling dat bij de VDAB zelf dit model periodiek telkens opnieuw ingevuld wordt om zo na te gaan met welke snelheid men moet kunnen inspelen op veranderende trends.

In bijlage tenslotte, wordt nogmaals een gedetailleerde beschrijving van de bronbestanden gegeven. Hierbij is het de bedoeling aan te geven welke de verschillende bestanden zijn, wat er in zit, door wie ze ingevoerd worden, door wie ze beheerd worden, wat er momenteel mee gebeurt, welke mogelijkheden onbenut blijven, welke data eventueel nog ontbreken. Tevens willen we aangeven welke moeilijkheden er bestaan om die bestanden aan elkaar te koppelen.

Daarenboven voorzien we nog een aparte statistische bundel per STD met hierin alle tabellen uit de huidige analyse voor het betreffende STD.

2. Het oorspronkelijke model : discrepantie-analyse

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt het oorspronkelijke model zoals in Nederland gebruikt toegelicht. We doorlopen elk der acht stappen in het model en geven kort weer wat er in elke stap gebeurt en waarom. Voor een meer uitgebreide beschrijving van het model verwijzen we naar het oorspronkelijke document. Alhoewel het hier het volledige model betreft zoals in Nederland gebruikt, zullen we in de bespreking toch verwijzen naar Vlaanderen en de STD's. Dit heeft tot doel te schetsen hoe het Vlaamse model er zou uitzien indien we over alle data zouden beschikken.

2.2 Uitwerking van het analysemodel

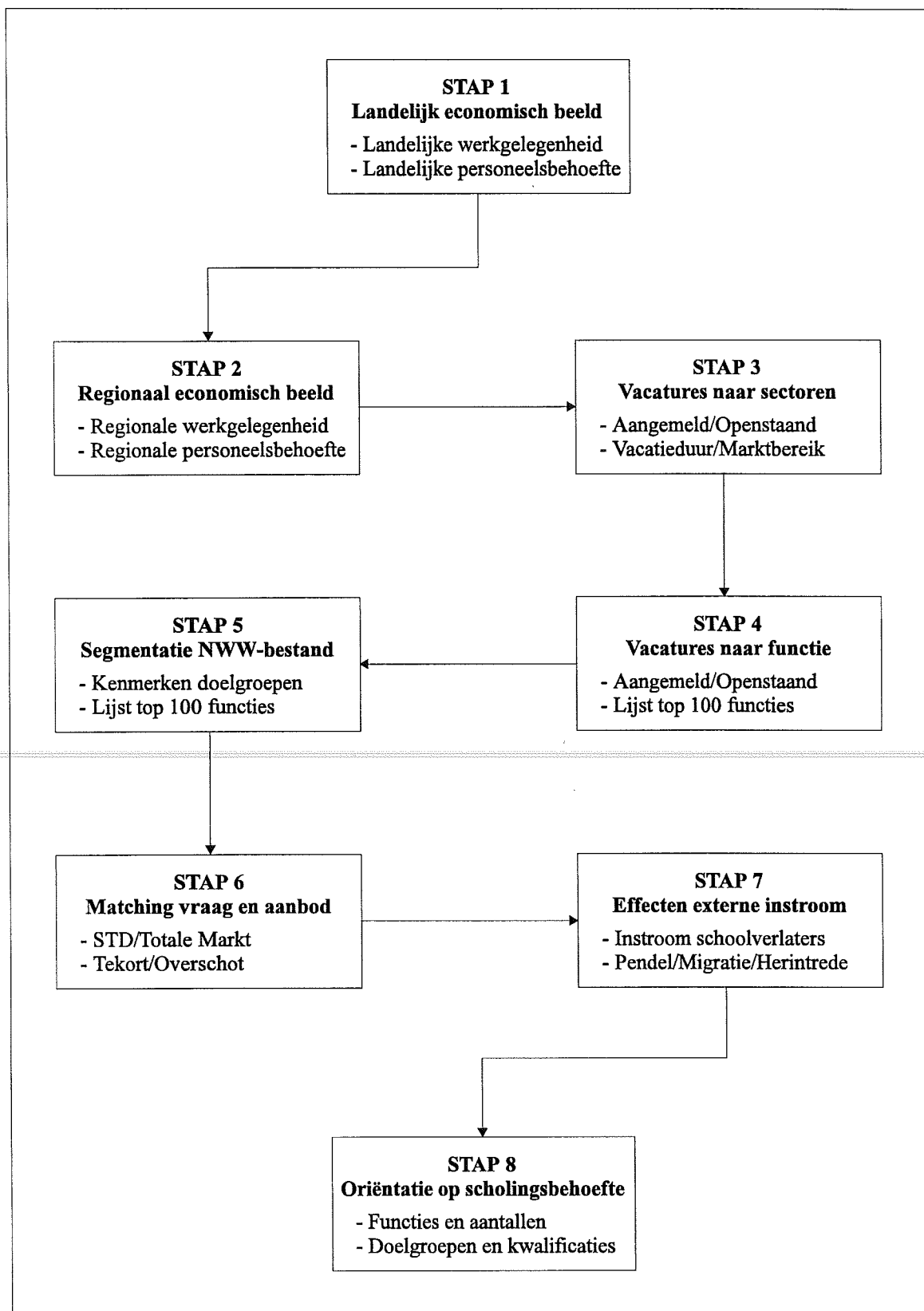
Het doel van discrepantie-analyse van vraag en aanbod is een beeld te krijgen over tekorten of overschotten op de regionale arbeidsmarkt, om aldus een strategie te kunnen bepalen voor het beroepsopleidingsaanbod. Hiertoe worden vraag en aanbod naar functies in een regio naast elkaar gezet. Omdat dergelijke informatie echter niet zomaar voorhanden is op regionaal vlak wordt via 8-stappen naar het uiteindelijke doel toegewerkt.

Deze acht stappen zijn in figuur 1 op volgende bladzijde weergegeven. In dit schema is reeds een vertaling gebeurd naar de situatie voor Vlaanderen waarbij we met 'Landelijk' Vlaanderen bedoelen en met 'Regionaal' een STD.

2.2.1 Stap 1 : Landelijk economisch beeld

In de eerste stap wordt aan de hand *werkgelegenheidscijfers* voor het meest recent beschikbare jaar (in Vlaanderen 30 juni 1993), *prognoses* voor de volgende jaren en *instroompercentages* voor de volgende jaren de totale vraag voor 30 juni 1994 en 30 juni 1995 berekend. Het gebruik van instroompercentages is noodzakelijk omdat de totale vraag in de arbeidsmarkt de som is van aangroevraag en vervangingsvraag. Het is namelijk niet denkbeeldig dat de totale werkgelegenheid afneemt maar dat er toch een stijgende vraag kan zijn doordat er een hoge vervangingsvraag is.

Deze berekeningen worden *per sector* gedaan (13 sectoren in ons geval, 9 sectoren in het oorspronkelijke model). Door dan de aldus berekende werkgelegenheid in 1994 en 1995 met elkaar te vergelijken, kan men per sector een beeld krijgen over de totale vraag naar arbeidskrachten gedurende een jaar. Dit is een zeer belangrijke variabele in het gehele model omdat de discrepantie-analyse het aanbod van werklozen niet enkel vergelijkt met de vraag zoals ze zich in een STD voordoet bij de VDAB (vacatures) maar tevens met *de totale marktvraag*.



Figuur 1 : Het discrepantie-analyse model

Hoewel het een regionale analyse betreft, is deze stap op het Vlaams niveau wel nodig aangezien werkgelegenheidsprognoses meestal slechts tot op gewestelijk niveau beschikbaar zijn.

Wanneer we voor Vlaanderen per sector de vraag naar arbeidskrachten in procent van de totale werkgelegenheid kennen, kunnen we dit toepassen op de regionale werkgelegenheid in de gevallen waar we de vraag niet kennen, om aldus toch een beeld te krijgen van de totale vraag in die regio.

2.2.2 Stap 2 : Regionaal economisch beeld

In stap twee wordt een gelijkaardige analyse uitgevoerd voor de betreffende STD.

Indien er geen prognoses en/of instroompercentages beschikbaar zijn worden de Vlaamse percentages gebruikt. Deze werden in stap 1 berekend. Op deze manier krijgen we voor de regio een overzicht van de totale vraag naar arbeidskrachten gedurende 94-95 naar sector.

Deze gegevens zullen in de volgende stap naast de vacatures gedurende 94-95 geplaatst worden om zo het marktbereik van de VDAB te berekenen

2.2.3 Stap 3 : Vacatures naar sectoren

Hier wordt het totaal aantal aangemelde vacatures naar sector naast de totale vraag naar sector geplaatst. Dit laat toe het marktbereik van de VDAB in de betreffende STD naar sector te berekenen. Hieruit valt eerst en vooral af te leiden in welke sectoren de VDAB hoog of laag scoort.

Tevens wordt de *gemiddelde vacatieduur* berekend door de verhouding tussen het gemiddeld aantal openstaande vacatures op jaarbasis en het totaal aantal aangemelde vacatures in het betreffende jaar te nemen. Na vermenigvuldiging met 52 geeft dit de vacatieduur in weken. Het gemiddeld aantal openstaande vacatures op jaarbasis is het rekenkundig gemiddelde van de einde-maand saldi van de 12 maanden.

Deze vacatieduur is een relatieve maatstaf. Dit betekent dat deze maatstaf niet gebruikt mag worden om te stellen dat in een bepaalde sector de vacatures gemiddeld x weken openstaan. Deze maatstaf moet gebruikt worden *om verschillende sectoren met elkaar te vergelijken*. Als norm wordt gesteld dat een vacatieduur van 6 weken vlot invulbaar genoemd mag worden. Uit de resultaten zal blijken dat bepaalde sectoren een lagere, andere dan weer een hogere vacatieduur zullen hebben. Dit betekent dan dat in sectoren met een vacatieduur hoger dan 6 weken vacatures minder gemakkelijk ingevuld kunnen worden.

2.2.4 Stap 4 : Vacatures naar functies

In deze stap wordt per sector een lijst aangemaakt van het aantal vacatures naar functie (totaal aangemeld en gemiddeld openstaand). Tevens wordt hier de vacatieduur berekend. Hieruit kan blijken dat bepaalde vacatures die in meerdere

sectoren voorkomen in de ene sector gemakkelijker ingevuld geraken dan in de andere.

Vervolgens wordt er een top-100 lijst aangemaakt van vacatures naar functie over de sectoren heen waarbij de functies waarvoor er het meeste vacatures aangemeld werden bovenaan staan. Ook hier wordt de vacatieduur berekend. Tevens wordt hier het gemiddeld aantal openstaande vacatures in de totale markt aan toegevoegd. Dit kan berekend worden aan de hand van de tabel met vacatures naar sector en het marktbereik per sector uit vorige stap. Er wordt hier dus verondersteld dat binnen een bepaalde sector de VDAB voor alle functies hetzelfde marktbereik heeft. Een betere methode is er echter niet. Deze kolom zal in stap 6 belangrijk zijn.

Deze top-100 lijst geeft in eerste instantie aan naar welke functies er het meeste vraag is. Dit betekent hier echter niet noodzakelijk dat dit de markt reflecteert. Wanneer de VDAB in de sectoren waar deze functies het meest gevraagd worden een hoog marktbereik heeft zal het verschil tussen de totale marktvraag en de vraag bij de VDAB klein zijn. Voor functies in sectoren met een laag marktbereik, kan er een groot verschil zijn tussen de marktvraag en de vraag bij de VDAB. Ook is het belangrijk naar de vacatieduur te kijken. Veel vraag naar een functie samen met een hoge vacatieduur t.o.v. de gemiddelde vacatieduur of de norm van zes weken, kan betekenen dat er structureel iets fout is. Toch moet er nogmaals op gewezen worden dat er andere verklaringen kunnen zijn voor een hoge vacatieduur.

2.2.5 Stap 5 : Segmentatie NWW-bestand

Ook voor het NWW-bestand wordt er een top-100 lijst aangemaakt naar functie. Hier speelt uiteraard de beperking dat het de functie is die de werkzoekende heeft opgegeven. Alhoewel dit in principe zijn laatst uitgeoefende functie zou moeten zijn, blijft dit een subjectief gegeven doordat er weinig controle mogelijk is op wat de werkzoekende mededeelt. Het kan hier namelijk ook de functie zijn die hij zou willen uitoefenen. Deze lijst wordt tevens opgesplitst naar werkloosheidsduur in de volgende categorieën :

- minder dan drie maanden werkloos;
- drie tot zes maanden werkloos;
- langer dan zes maanden werkloos.

Hierbij worden de werklozen die minder dan *drie maanden werkloos* zijn als *vlot bemiddelbaar* beschouwd. Dit is uiteraard een zeer arbitraire maatstaf die de langdurig werklozen volledig buiten spel zet. Deze norm kwam echter tot stand op basis van de ervaring van bemiddelaars. Voor de langdurig werklozen is hier de redenering dat er eerst andere middelen moeten aangegrepen worden. Doordat men langdurig werkloos is, heeft men de greep met de arbeidsmarkt verloren. Men is niet meer bij met de laatste ontwikkelingen, of men is niet meer gemotiveerd om te werken wat men is nu al zo lang werkloos. Hier spelen dus

ondermeer psychologische factoren een grote rol. Men moet de werkloze motiveren om terug actief te worden. Misschien moet de werkloze volledig omgeschoold worden.

Toch zou het model gebruikt kunnen worden voor langdurig werklozen. Dit zal uiteraard de groep van relevant aanbod enorm vergroten, maar kan schetsen hoe groot het probleem van overaanbod in werkelijkheid is. Het is natuurlijk mogelijk dat de norm van 3 maanden voor Vlaanderen niet opgaat en dat 1 jaar als norm genomen moet worden., maar in de huidige analyse werd de norm van 3 maanden overgenomen. Het is bovendien niet denkbeeldig dat deze maatstaf niet voor alle STD's hetzelfde is. Bij het *bepalen van de juiste norm* zal veel afhangen van de *ervaring en de bevindingen van de mensen ter plaatse*

2.2.6 Stap 6 : Matching vraag en aanbod

De beide top-100 lijsten worden naast elkaar geplaatst en er wordt een verschil gemaakt tussen vraag (bij de VDAB) en aanbod. Een positief cijfer wijst op een overaanbod. Een negatief cijfer wijst op een vraagoverschot.

Bij een *negatief cijfer* zien we hier ruimte voor het beroepsopleidingsaanbod. Er blijken duidelijk te weinig juist gekwalificeerde werklozen te zijn om de vraag in te vullen. Bij een *positief cijfer* is het echter belangrijk de totale marktvraag in acht te nemen. Wanneer deze groter is dan het berekende aanbod-overschot zitten we nog steeds met een vraagoverschot. Dit kan wederom uitdagingen voor de beroepsopleiding creëren.

Wanneer we echter met een aanbodoverschot t.o.v. de totale marktvraag zitten, ligt de zaak moeilijker. Men kan niet klakkeloos besluiten deze werklozen zomaar om te scholen naar andere functies. Eerst en vooral moet de ruimte er zijn bij andere functies. Anderzijds kan dit een tijdelijk verschijnsel zijn. Hoe hoger de periodiciteit van de uitgevoerde analyse is, hoe meer dit kan blijken. Bovendien is omscholing niet noodzakelijk de juiste keuze. Bij de interpretatie van deze cijfers is er vooral een *taak weggelegd voor de bemiddelaars* die zelf de markt het best zullen aanvoelen. Ook de *beroepsopleidingscentra* kunnen een goed beeld hebben van wat mogelijk of aangewezen is.

Bij de interpretatie van deze cijfers kan het ook aangewezen zijn om terug te grijpen naar de top-100 lijst van vacatures naar functie uit stap 4, en meer bepaald aandacht te besteden aan de vacatieduur. De combinatie van vacatieduur en aanbodoverschot of -tekort kan tevens tot een aantal conclusies leiden.

2.2.7 Stap 7 : Effecten van externe instroom

In deze stap wordt het voorgaande nog gecorrigeerd door rekening te houden met externe factoren. Een grote bereidheid tot pendel kan een aanbodoverschot in een bepaald STD minder problematisch maken als blijkt dat in een naburig STD voor gelijkaardige functies een vraagoverschot heerst.

Ook factoren als herintrede van vrouwen (een moeilijke doelgroep), migratie en instroom van schoolverlaters wordt in rekening gebracht. De mate waarin deze factoren het aanbod bepalen kan ook bepaalde repercussies hebben. Zo kunnen aanbodoverschotten grotendeels het gevolg zijn van deze externe factoren, en zitten we eigenlijk meer met een structureel probleem. Dit probleem moet dan aan de basis aangepakt worden.

Deze externe factoren kunnen ook positief werken als blijkt dat bepaalde vraagoverschotten met schoolverlaters ingevuld zouden kunnen worden.

2.2.8 Stap 8 : Oriëntatie op scholingsbehoefte

Het uiteindelijke doel van de discrepantie-analyse is om aan de hand van de vorige zeven stappen een beter beeld te krijgen van de noden op de arbeidsmarkt. Dit moet een vertaling vinden naar het opleidingsaanbod. In functie van de vaststellingen kan dit zowat alles betekenen. Misschien moet men overgaan tot het opleiden van werkenden om ontslagen te voorkomen. Misschien moet men opleidingen afschaffen of creëren.

Deze laatste stap is in het Nederlandse model nogal beschrijvend in de zin dat men niet toetst met het huidige aanbod. Het komt er op neer dat men nagaat wat de doelstelling en de uitgangspunten van het regionaal scholingsbeleid zijn, welke afspraken er met sectoren en andere belangengroepen bestaan en welke de hoofdlijnen van de scholingsprojecten de afgelopen jaren waren en welke ervaring men hiermee had. Vervolgens wordt nagegaan hoe dit alles zich verhoudt tot de gesignaleerde tekortsituaties en of dit opgelost kan worden aan de hand van scholing. Indien zo worden doelgroepen bepaald, waarbij nagegaan wordt welke de startkwalificaties zijn van de cursisten en welke kwalificatie ze moeten hebben om in aanmerking te komen voor de vakatures. Dit alles moet leiden tot een scholingsplan

Wij proberen hier tot conclusies te komen met betrekking tot het beroepsopleidingsaanbod aan de hand van hoger vermelde tabellen en overzichten van het beroepsopleidingsaanbod en van het aantal effectief gevolgde opleidingen. Uiteindelijk moet dit ook de mogelijkheid bieden een scholingsplan op te stellen met afgebakende doelgroepen en doelfuncties. Dit gaat echter verder dan dit rapport.

3. Vertaling van het model naar Vlaanderen

3.1 Inhoudelijke vertaling

Wanneer dit model voor Vlaanderen toegepast wordt, blijkt al dadelijk dat er een aantal essentiële gegevens voor de volledige uitvoering ervan ontbreken.

Het meest belangrijke en tevens meest essentiële gegeven dat we moeten missen zijn de *instroompercentages in de werkgelegenheid*. Op basis van bestaande werkgelegenheidsprognoses is het momenteel niet mogelijk zich een idee te vormen van de vervangingstewerkstelling. Dit kan eventueel benaderd worden door een aantal hypothesen aan te nemen op basis van leeftijd van de werknemers en de verplichte pensioenleeftijd, maar om dergelijke analyses te doen hebben we behoefte aan werkgelegenheid naar sector en leeftijd en dit bovendien op sub-regionaal niveau. Een mogelijke bron hiervoor zouden de RIZIV-gegevens zijn maar deze zijn op het moment van de analyse altijd reeds verouderd. Ook de Volkstelling kan deze cijfers leveren, maar slechts 10-jaarlijks. Een overblijvende optie is dan de arbeidskrachtentelling die jaarlijks is en redelijk snel beschikbaar, maar hier hebben we het vereiste sub-regionaal detail weer niet (ook de RIZIV-gegevens hebben dit probleem), en zouden we dus moeten veronderstellen dat de leeftijdsverdeling in alle regio's overeenkomt met die van Vlaanderen. Daarenboven beperken de sectorale prognoses van het Planbureau zich tot 6 sectoren waarbij de verhandelbare diensten als een sector beschouwd wordt, idem voor de niet verhandelbare diensten. Tevens bestaan deze prognoses enkel voor België en de gewesten. Welke methode we ook zouden toepassen, ze zou steeds zeer hypothetisch blijven, en daarom zien we ervan af. Dit betekent natuurlijk dat we de totale marktvraag naar functies onmogelijk kunnen berekenen en ons moeten beperken tot de eigen vraag en aanbod van de VDAB. Dit betekent echter niet het einde van het model. In de nabije toekomst zou het namelijk op basis van de *kengetallenanalyse van het Steunpunt WAV* mogelijk moeten zijn deze totale marktvraag wel te berekenen. *Wij voorzien deze stap bij wijze van nazorg in april 1996 uit te voeren op basis van hogervermelde analyse van het Steunpunt WAV.*

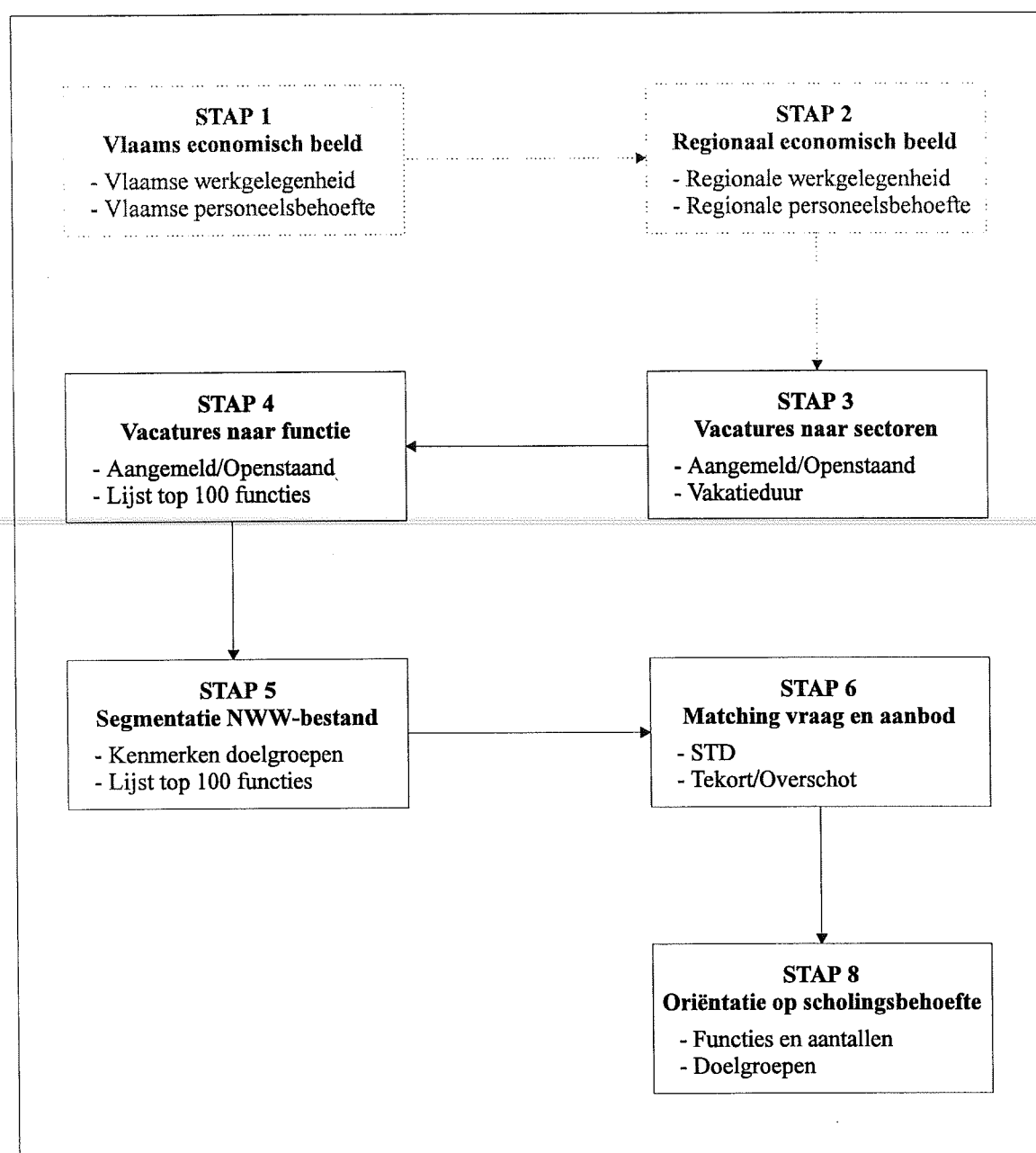
Om deze reden werden stap 1 en 2 nu nog niet uitgevoerd. In stap 3 kon het markt bereik niet berekend worden. Met deze beperkingen in acht genomen werden stap 4, 5 en 6 zo volledig als mogelijk uitgevoerd.

Ook stap 7 leverde problemen op. Gegevens over instroom van schoolverlaters, migratie en herintrede van vrouwen zijn niet beschikbaar. Gegevens over pendel zouden eventueel gehaald kunnen worden uit het NWW-bestand maar dit is nogal omslachtig en zou stap 7 slechts benaderen. Hier werd dus wederom geopteerd om deze stap te laten vallen.

Stap 8 tenslotte werd niet helemaal uitgevoerd zoals in het discrepantie-analyse model voorgesteld. Aangezien het doel van onze analyse is na te gaan waar het beroepsopleidingsaanbod bijgestuurd moest worden, confronteren wij de matching tussen vraag en aanbod, en de eruit resulterende overschot- of

tekortsituaties met het aanbod aan opleidingen dat nu bestaat en het effectief aantal gevolgde opleidingen. Vaststellingen dat bepaalde opleidingen slechts door een persoon gevolgd werden of dat bepaalde opleidingen die opleiden tot functies waarvoor reeds een groot overschot aan juist opgeleiden bestaat, zeggen reeds iets over de mogelijkheden tot bijsturing. Zo ook de totale afwezigheid van opleiding tot functies waarvoor er een vraagoverschot is.

In figuur 2 wordt een overzicht gegeven van het tot in eerste instantie 5 stappen (later 7 stappen, cfr. nazorg april 1996) herleide model zoals door ons toegepast.



Figuur 2 : Het aangepaste discrepantie-analyse model voor Vlaanderen

Tenslotte moet nogmaals benadrukt worden dat de volledige analyse (berekeningen en bespreking van de resultaten) uitgevoerd werd voor het exemplarisch STD Turnhout. Een ander STD kan geheel andere resultaten opleveren. Dit rapport beoogt echter een voorbeeld te geven van hoe de resultaten van een discrepantie-analyse van vraag en aanbod kunnen en mogen geïnterpreteerd worden als middel tot het bijsturen van het beroepsopleidingsaanbod.

De berekeningen werden uitgevoerd voor alle STD's in Vlaanderen en tevens voor het Vlaams Gewest zelf. De hieruit voortvloeiende tabellen zullen in een statistische bijlage per STD gegroepeerd bijgevoegd worden. Dit laat toe om met dit rapport als leidraad de analyse snel over te doen voor een ander STD.

3.2 Cijfermatige vertaling

Zoals hoger reeds vermeld worden in de huidige analyse enkel gegevens gebruikt die bij de VDAB beschikbaar zijn. Het betreft hier gegevens over vacatures, werkzoekenden, opleidingsaanbod en effectief gevolgde opleidingen.

De gegevens over vacatures en werkzoekenden zijn afkomstig uit SIMONA en werden ter beschikking gesteld door de studiedienst. Wij hadden hierbij niet de beschikking over de volledige bestanden. Een aantal hergroeperingen en syntheses werden reeds bij de studiedienst uitgevoerd. Het model en de programmatuur hebben deze bestanden als uitgangspunt.

Op deze bestanden, die toch nog een aanzienlijke omvang hadden werden eerst een aantal hergroeperingen uitgevoerd, met de bedoeling hen hanteerbaar te maken op PC. Zo werden de data op gemeentelijk vlak herleid tot *STD-niveau*.

Daarnaast werd de ruime RVA-sectorindeling omgezet naar een indeling in 13 sectoren. De wijze waarop deze omzetting moet gebeuren bevindt zich in bijlage. Bij het bepalen van de sectoren werd uitgegaan van de Nederlandse indeling maar werden toch enige verfijningen wenselijk geacht.

Het betreft de volgende sectoren

- Land-, bos- en tuinbouw, visserij;
- Industrie;
- Bouw;
- Groothandel;
- Detailhandel;
- Horeca;
- Vervoer, communicatie;
- Zakelijke diensten;
- Onderwijs;
- Openbaar bestuur;
- Gezondheidszorg;
- Maatschappelijke dienstverlening;
- Onnauwkeurig bepaalde of ongekennde activiteiten.

Vervolgens werd de uitgebreide beroepenindeling herleid van *5-digit beroepen tot 3-digit beroepen*. Dit levert natuurlijk wel enige beperkingen op. Toch mogen we hier niet uit het oog verliezen dat een 3-digit beroep meestal een algemene noemer is voor een beroep dat op 5-digit slecht een uitsplitsing is naar de verschillende types binnen het beroep. Zo is het beroep buschauffeur (3-digit) in 5-digit ondermeer opgesplitst naar buschauffeur bij 'De Lijn', buschauffeur internationaal, ... Het herleiden van de analyse tot 3-digit functie gebeurde trouwens op aanraden van de studiedienst. Een analyse op 5-digit beroepen behoort wel tot de mogelijkheden maar zou dan omwille van de hanteerbaarheid op PC niet op het volledige bestand (alle STD's) uitgevoerd kunnen worden.

Ook werd er geen rekening gehouden met de variabele *ervaring*. Dit gebeurde niet enkel omdat het Nederlandse model deze variabele niet in beschouwing neemt, maar tevens omdat dit de programmatuur op PC wederom moeilijk hanteerbaar zou maken. Nochtans zou deze variabele wel ingebouwd kunnen worden bij het uitvoeren van de analyse voor slechts één STD.

Bij de gegevens over beroepsopleidingsaanbod en effectief gevolgde (begonnen) opleidingen werden we geconfronteerd met het feit dat we met verschillende bestandsformaten zaten. De directie beroepsopleiding gebruikt Microsoft Access om haar vademecum in op te slaan. De studiedienst gebruikt SAS om het betalingsbestand in bij te houden. Bovendien bleken in het aanbod-bestand de meeste variabelen niet gecodeerd te zijn, waardoor de bruikbaarheid van dit bestand herleid wordt tot welke opleidingen waar gegeven worden. Daarnaast bleek dat de codes van de opleidingen in de twee bestanden niet altijd overeenkwamen. Er zijn in 94 een aantal opleidingen gevolgd die nu niet meer bestaan. De omzetting van het vademecum was echter nodig om in het betalingsbestand een omschrijving aan de opleidingskode te kunnen koppelen. Voor de gevallen waar het opleidingen betrof, die niet meer bestaan en ook niet meer in het vademecum terug te vinden zijn, werd gebruik gemaakt van de diensten van de Directie Beroepsopleiding die ons de omschrijving bij de betreffende codes bezorgde.

Een laatste probleem bestaat in het feit dat het niet eenvoudig is opleidingen aan een bepaalde functie te koppelen. Voor de specifieke opleidingen in de secundaire sector valt dit nog wel te doen. Opleidingen in de tertiaire sector zijn echter dikwijls te algemeen omschreven om er echt een functie aan vast te hangen. Met bepaalde opleidingen in de tertiaire sector kan men in zowat alle tertiaire sectoren terecht. Ook hebben veel van deze opleidingen niet direct een bepaalde functie tot doel.

Met deze beperkingen in het achterhoofd wordt er echter gepoogd aan te tonen dat een vraaggerichte aanpak van de werkloosheid en de ermee gepaard gaande opleidingsnoden een ander licht op de zaak werpt. Zo blijkt het huidige aanbodgericht beleid toch tot enige scheeftrekkingen te leiden.

4. Bespreking resultaten per uitgevoerde stap

4.1 Stap 3 : Vacatures naar sectoren

In tabel 1 worden voor STD Turnhout voor elk van de sectoren het aantal aangemelde en gemiddeld openstaande vacatures en de vacatieduur naast elkaar gezet. Eerst en vooral blijkt de gemiddelde vacatieduur in Turnhout 6 weken te bedragen. Algemeen gesteld betekent dit dus dat vacatures in Turnhout vlot ingevuld geraken. Bovendien bevindt Turnhout zich hiermee ook op het Vlaams gemiddelde.

Wanneer we echter de sectoren gaan bekijken stellen we vast dat er enkele sectoren uitspringen. Zo zien we dat bouw, horeca en openbaar bestuur een relatief grotere vacatieduur kennen, de sector onderwijs kent echter slechts een lage vacatieduur.

Tabel 1 : Aangemelde en openstaande vacatures en vacatieduur in weken naar STD in 1995

TURNHOUT			
Sektor	Vacatures		
	Aangemeld	Gemiddeld openstaand	Vakatieduur
1 Land-, bos- en tuinbouw, visserij	206	26	7
2 Industrie	1 739	168	5
3 Bouw	945	158	9
4 Groothandel	670	96	7
5 Detailhandel	409	48	6
6 Horeca	238	43	9
7 Vervoer, communicatie	242	23	5
8 Zakelijke diensten	606	74	6
9 Onderwijs	398	13	2
10 Openbaar bestuur	512	77	8
11 Gezondheidszorg	106	12	6
12 Maatschappelijke dienstverlening	486	40	4
13 Onnauwkeurig bepaalde of ongekennde activiteiten	40	4	5
100 Totaal	6 597	782	6

Alhoewel er hieruit al wel enige sectorale conclusies te trekken vallen, namelijk moeilijke of gemakkelijke sectoren, mag dit toch niet zomaar zonder meer geconcludeerd worden. In een sector met weinig vacatures en een groot aanbod is het op het eerste zicht evident dat de vacatures snel ingevuld worden. Er is hier immers voldoende keuze. Anderzijds hoeft het bestaan van een groot aanbod niet noodzakelijke een lage vacatieduur te impliceren. Het kan hier perfect mogelijk zijn dat de vacatures toch moeilijk ingevuld geraken, omwille van o.a. onvoldoende gekwalificeerd aanbod maar ook slechte werkomstandigheden. Dit moet blijken uit de verdeling van de vacatures binnen de sectoren.

In tabel 2 worden de *vacatures naar functie per sector* getoond. De norm om in de tabel terecht te komen was dat er voor de betreffende functie minstens evenveel vacatures waren als in functie 100 uit de top-100 lijst in de volgende stap.

Door de grote omvang van deze tabel, worden enkel de meest in het oog springende vaststellingen aangehaald. Zo blijkt de sector *landbouw en aanverwanten* zich qua vacatieduur net boven het gemiddelde te vinden. Toch blijkt hier voor meer dan de helft van de aangemelde vacatures een vacatieduur van 10 weken te gelden. De grote groep vacatures voor land- en tuinbouwarbeiders blijkt moeilijk invulbaar. In de *industrie* die gemiddeld goed scoort valt op dat het vooral de vacatures voor hoger geschoolden en voor functies in de textielsector een probleem opleveren. Onder de hoger geschoolden vinden we ingenieurs en marketingdirecteurs. Hier zal de beroepsopleiding weinig inbreng kunnen hebben. Voor opleidingen in de textielsector zijn er op het eerste zicht wel mogelijkheden. De *bouw* kent in Turnhout een relatief hoge vacatieduur. Wanneer we naar de gevraagde functies gaan kijken valt dat ook hier op. Er is een zeer hoge vacatieduur voor timmerlieden en schrijnwerkers, dakdekkers, stukadoors, isoleerders, lassers en wederom ingenieurs. Het waarom hiervan valt uit de analyse niet af te leiden, maar het aanbod voldoet duidelijk niet aan de eisen van de vraag.

Bij de dienstensector valt in *groothandel* vooral op dat er een grote vacatieduur is voor vertegenwoordigers, een voor velen onaantrekkelijk beroep. Echter ook voor arbeiders voor magazijn en warenbehandeling, voor technici, beenhouwers en aanverwanten, boekhouders en economen en magazijnbedienden tekenen we een relatief hoge vacatieduur op. Hier betreft het toch functies waarvoor men kan kiezen doordat er rechtstreeks opleidingen voor bestaan. De *detailhandel* die globaal genomen een lagere vacatieduur heeft kent ook enkele serieuze uitschieters, nl. technici, meubelmakers, mecaniciens-herstellers, plaatwerkers en wederom vertegenwoordigers. In de *horeca* die zo al een hoge vacatieduur heeft valt vooral de zeer hoge vacatieduur op voor kelners, zaal- en barpersoneel. De sector *vervoer en communicatie* die globaal genomen onder het gemiddelde zit blijkt ook weer een aantal steeds terugkomende moeilijk vervulbare vacatures te hebben, nl. mecaniciens en herstellere. Toch betreft het hier slecht een klein aandeel van de vacatures in de sector, dit in tegenstelling tot bv. groothandel waar meer dan de helft van de vacatures een vacatieduur van meer dan 9 weken kent.

Tabel 2 : Aangemelde en openstaande vakatures en vakatieduur in weken naar STD in 1995

TURNHOUT			
Sektor : Land-, bos en tuinbouw, visserij	Vakatures		
Beroep	Aangemeld	Gemiddeld openstaand	Vakatieduur
401 Land- en tuinbouwarbeiders	122	23	10
826 Beenh.,arb. slachterij,vlees- visverw.nijv.	51	0	0
641 Bestuurders van motorvoertuigen	6	0	0
411 Veehouders en aanverwanten	5	0	4
825 Arb. in het bewaringsproces v. levensmiddelen	5	0	0
932 Schoonmakers en soortgelijke werknemers	5	1	10
R Rest	12	2	9
T Totaal	206	26	7

Tabel 2 : Aangemelde en openstaande vakatures en vakatieduur in weken naar STD in 1995 (vervolg)

TURNHOUT			
Sektor : Industrie	Vakatures		
Beroep	Aangemeld	Gemiddeld openstaand	Vakatieduur
769 Wikkelaars, monteurs elektr./elektron. app.	186	9	3
861 Inpakkers en soortgelijken	159	9	3
751 Instellers-bediens van werktuigmachines	132	10	4
89 Technici	104	15	8
808 Afwerking (boek - verpakking - kartonnage)	98	3	1
759 Niet elders vermelde metaalarbeiders	91	4	2
899 Niet elders vermelde handlangers	83	4	2
756 Lassers	59	6	5
2 Ingenieurs	56	12	11
716 Stiksters	53	7	7
882 Arbeiders voor magazijn en warenbehandeling	42	5	6
231 Administratief bedienden	40	3	3
771 Timmerlieden en schrijnwerkers	27	6	11
210 Secretariaessen	26	3	6
350 Verkopers en aanverwanten	26	4	8
823 Snoepgoedbereiders en chocoladebewerkers	25	5	10
754 Plaatwerkers (dunne plaat)	23	2	5
807 Drukkers	23	2	5
839 Chemievakmannen	22	1	3
825 Arb. in het bewaringsproces v. levensmiddelen	20	1	3
340 Vertegenwoordigers en aanverwanten	18	3	9
753 Mecaniciën-herstellers	18	1	4
822 Bakkers en banketbakkers	18	1	4
131 Verkoop- en marketingdirecteurs	17	4	11
772 Meubelmakers	17	3	8
773 Zagers, inst. en bed. houtbewerkingsmachines	16	2	8
782 Schilders (behalve gebouwen en onderhoud)	15	1	5
91 Boekhouders	14	2	7
641 Bestuurders van motorvoertuigen	14	3	9
932 Schoonmakers en soortgelijke werknemers	14	2	7
765 Monteurs van elektrische leidingen	13	1	5
801 Zetters, grafische teknaars en lay-outmannen	11	1	4
96 Informatici	10	1	7
503 Steenhouders en steengraveerders	10	1	4
762 Elektromecaniciën en herstellere	10	2	9
909 Detectives en andere bewakers	10	0	0
739 Arbeiders metaalproductie niet elders vermeld	9	0	1
747 Diamantbewerkers	9	3	16
750 Bankwerkers en gereedschapmakers	9	2	9
761 Elektriciën	9	1	3
211 Stenografen en dactylografen	8	0	0
711 Kleermakers en naaisters	8	2	10
731 Arbeiders aan de metaalovens	8	1	3
857 Karton- en papierbewerkers	8	1	9
951 Wasserijarbeiders en strijkers	8	0	1
237 Economen en magazijnbedienden	7	1	4
803 Montage-kopie-prépress (vormvervaardigers)	7	1	4
826 Beenh.,arb. slachterij,vlees- visverw.nijv.	7	1	4

Tabel 2 : Aangemelde en openstaande vakatures en vakatieduur in weken naar STD in 1995 (vervolg)

TURNHOUT			
Sektor : Industrie	Vakatures		
Beroep	Aangemeld	Gemiddeld openstaand	Vakatieduur
81 Tekenaars	6	1	12
94 Spec. marketing, handel, economie, bedrijfsbeh.	6	2	14
201 Bedienden Boekhouding	6	0	3
827 Arbeiders in de zuivelindustrie	6	1	6
853 Plastiekarbeiders	6	1	11
212 Bedienden onthaal en communicatie	5	0	1
714 Stoffeerders	5	1	10
715 Patroontekenaars en snijders (coupeurs)	5	1	11
R Rest	77	11	8
T Totaal	1 739	168	5

Tabel 2 : Aangemelde en openstaande vakatures en vakatieduur in weken naar STD in 1995 (vervolg)

TURNHOUT			
Sektor : Bouw	Vakatures		
Beroep	Aangemeld	Gemiddeld openstaand	Vakatieduur
791 Metselaars en vloerders	232	42	9
771 Timmerlieden en schrijnwerkers	108	23	11
799 Andere bouwvakarbeiders	79	16	10
781 Schilders, behangers, plaatsers vast tapijt	58	7	6
796 Dakdekkers	56	10	10
755 Loodgieters en buizenfitters	47	9	9
899 Niet elders vermelde handlangers	47	2	3
792 Stukadoors (plafonneerders)	41	9	11
89 Technici	32	6	10
761 Elektriciens	26	4	7
641 Bestuurders van motorvoertuigen	25	3	6
874 Bouwplaatsmachinisten	23	4	9
231 Administratief bedienden	13	2	7
794 Isoleerders	13	3	12
772 Meubelmakers	12	2	9
872 Kraanmannen	12	1	3
793 Betonwerkers	10	0	1
401 Land- en tuinbouwarbeiders	9	1	6
2 Ingenieurs	8	2	14
91 Boekhouders	7	1	7
340 Vertegenwoordigers en aanverwanten	6	1	9
511 Grondboorders	6	1	9
756 Lassers	6	2	13
757 Gebinten- ketelmakers in staal (dikke plaat)	6	1	8
795 Glasplaaters	6	0	3
753 Mecanici-herstellers	5	0	2
R Rest	52	7	7
T Totaal	945	158	9

Tabel 2 : Aangemelde en openstaande vakatures en vakatieduur in weken naar STD in 1995 (vervolg)

TURNHOUT			
Sektor : Groothandel	Vakatures		
Beroep	Aangemeld	Gemiddeld openstaand	Vakatieduur
882 Arbeiders voor magazijn en warenbehandeling	289	52	9
340 Vertegenwoordigers en aanverwanten	58	11	10
861 Inpakkers en soortgelijken	52	3	3
231 Administratief bedienden	34	3	4
641 Bestuurders van motorvoertuigen	30	2	4
89 Technici	28	4	8
350 Verkoopers en aanverwanten	24	2	5
826 Beenh.,arb. slachterij,vlees- visverw.nijv.	18	3	9
839 Chemievakmannen	14	0	2
210 Secretaressen	13	1	5
96 Informatici	10	1	5
853 Plastiekarbeiders	9	1	6
932 Schoonmakers en soortgelijke werknemers	9	0	2
91 Boekhouders	7	1	7
771 Timmerlieden en schrijnwerkers	6	1	4
899 Niet elders vermelde handlangers	6	0	1
237 Economen en magazijnbedienden	5	1	8
R Rest	58	8	8
T Totaal	670	96	7

Tabel 2 : Aangemelde en openstaande vakatures en vakatieduur in weken naar STD in 1995 (vervolg)

TURNHOUT			
Sektor : Detailhandel	Vakatures		
Beroep	Aangemeld	Gemiddeld openstaand	Vakatieduur
350 Verkoopers en aanverwanten	183	15	4
753 Mecanicien-herstellers	22	4	10
882 Arbeiders voor magazijn en warenbehandeling	20	2	5
754 Plaatwerkers (dunne plaat)	19	4	11
932 Schoonmakers en soortgelijke werknemers	17	2	5
641 Bestuurders van motorvoertuigen	16	2	5
340 Vertegenwoordigers en aanverwanten	14	3	10
826 Beenh.,arb. slachterij,vlees- visverw.nijv.	14	2	7
360 Verkoopsondersteuners	12	1	4
231 Administratief bedienden	8	1	4
89 Technici	7	2	14
237 Economen en magazijnbedienden	6	1	5
772 Meubelmakers	6	1	12
912 Keukenpersoneel	5	0	3
R Rest	60	10	9
T Totaal	409	48	6

Tabel 2 : Aangemelde en openstaande vakatures en vacatieduur in weken naar STD in 1995 (vervolg)

TURNHOUT			
Sektor : Horeca	Vakatures		
Beroep	Aangemeld	Gemiddeld openstaand	Vakatieduur
912 Keukenpersoneel	121	16	7
921 Kelners, zaal- en barpersoneel	80	23	15
799 Andere bouwvakarbeiders	7	0	3
932 Schoonmakers en soortgelijke werknemers	7	1	9
R Rest	23	3	6
T Totaal	238	43	9

Tabel 2 : Aangemelde en openstaande vakatures en vacatieduur in weken naar STD in 1995 (vervolg)

TURNHOUT			
Sektor : Vervoer, communicatie	Vakatures		
Beroep	Aangemeld	Gemiddeld openstaand	Vakatieduur
641 Bestuurders van motorvoertuigen	180	16	5
882 Arbeiders voor magazijn en warenbehandeling	17	1	3
753 Mecaniciën-herstellers	9	2	9
89 Technici	7	1	4
762 Elektromecaniciën en herstellere	5	1	10
R Rest	24	2	4
T Totaal	242	23	5

De sector van de *zakelijke diensten* tenslotte kent ook een aantal uitschieters met zeer hoge vacatieduur. Het betreft hier echter ook een eerder klein aandeel van de vakatures. Vooral opvallend is hier de zeer hoge vacatieduur voor chemievakmannen. Ook de lassers en vertegenwoordigers vallen hier op. Zeer verwonderlijk is er ook een grote vacatieduur bij de vakatures voor informatici. Dit zou kunnen liggen aan het feit dat deze vakatures meestal zeer specifieke kwalificatievereisten bevatten, en ook wel gekenmerkt worden door een lange selectieprocedure.

Bij de sectoren in de *quartaire sector* tenslotte valt het volgende op. Bij het *onderwijs* dat met een gemiddelde vacatieduur van 2 weken zeer gunstig scoort is er vooral bij de vakatures voor administratief bedienden en voor bouwvakarbeiders een probleem. 90% van de vakatures is kent hier echter een vacatieduur van 2 weken en minder. Een ander beeld krijgen we bij de sector *openbaar bestuur*. Zeer hoge vacatieduren vinden we terug bij de vakatures voor handlangers, ordehandhavers, technici, personeelsverantwoordelijken, bouwvakarbeiders en secretaressen. Het betreft hier bijna de helft van het totaal aantal aangemelde vakatures. In de *gezondheidszorg* blijkt de vraag naar vakatures goed gereflecteerd te worden in het aanbod, doordat we hier enkel gemiddelde vacatieduren zien. In de sector *maatschappelijke dienstverlening* valt vooral de zeer hoge vacatieduur bij ingenieurs op. Ook technici leveren een probleem op. Gemiddeld genomen kennen we hier echter een vacatieduur van 4 weken.

Tabel 2 : Aangemelde en openstaande vakatures en vakatieduur in weken naar STD in 1995 (vervolg)

TURNHOUT			
Sektor : Zakelijke diensten		Vakatures	
Beroep	Aangemeld	Gemiddeld openstaand	Vakatieduur
932 Schoonmakers en soortgelijke werknemers	108	8	4
899 Niet elders vermelde handlangers	54	4	4
231 Administratief bedienden	37	5	7
951 Wasserijarbeiders en strijksters	34	2	4
81 Tekenaars	32	4	7
661 Inspecteurs en controleurs in het vervoer	29	0	0
89 Technici	27	4	8
235 Bed. financiële transacties, verzekeringen	20	5	12
96 Informatici	19	4	10
941 Kappers en schoonheidsspecialisten	19	3	9
751 Instellers-bediensers van werktuigmachines	15	0	1
340 Vertegenwoordigers en aanverwanten	13	3	10
641 Bestuurders van motorvoertuigen	13	2	7
210 Secretariaessen	12	1	4
912 Keukenpersoneel	12	2	7
38 Gekwalificeerd verzorgend personeel	11	2	9
799 Andere bouwvakarbeiders	11	1	5
756 Lassers	10	2	11
839 Chemievakmannen	10	3	17
861 Inpakkers en soortgelijken	10	1	6
350 Verkopers en aanverwanten	9	1	8
91 Boekhouders	6	1	10
201 Bedienden Boekhouding	6	0	4
753 Mecaniciën-herstellers	6	1	11
757 Gebinten- ketelmakers in staal (dikke plaat)	6	1	11
921 Kelners, zaal- en barpersoneel	6	1	9
212 Bedienden onthaal en communicatie	5	0	3
961 Sportbeoefenaars en soortgelijken	5	0	3
R Rest	61	11	9
T Totaal	606	74	6

Tabel 2 : Aangemelde en openstaande vakatures en vakatieduur in weken naar STD in 1995 (vervolg)

TURNHOUT			
Sektor : Onderwijs		Vakatures	
Beroep	Aangemeld	Gemiddeld openstaand	Vakatieduur
43 Leraren lager secundair onderwijs	170	5	1
42 Leraren hoger secundair onderwijs	135	4	2
44 Leerkrachten basisonderwijs	38	0	0
932 Schoonmakers en soortgelijke werknemers	19	1	2
49 Niet onderwijzend pedagogisch personeel	6	0	1
231 Administratief bedienden	6	1	7
95 Opvoeders	5	0	3
799 Andere bouwvakarbeiders	5	1	7
R Rest	14	2	7
T Totaal	398	13	2

Tabel 2 : Aangemelde en openstaande vakatures en vakatieduur in weken naar STD in 1995 (vervolg)

TURNHOUT			
Sektor : Openbaar bestuur		Vakatures	
Beroep		Aangemeld	Gemiddeld openstaand
899	Niet elders vermelde handlangers	97	20
231	Administratief bedienden	71	11
38	Gekwalificeerd verzorgend personeel	64	5
932	Schoonmakers en soortgelijke werknemers	53	5
36	Verplegend personeel	31	3
902	Ordehandhavers en bewakers in openbare dienst	30	8
92	Maatschappelijk assistenten	19	2
44	Leerkrachten basisonderwijs	15	0
89	Technici	15	3
43	Leraren lager secundair onderwijs	13	1
95	Opvoeders	13	2
134	Verantwoordelijken personeelszaken	10	2
799	Andere bouwvakarbeiders	10	2
42	Leraren hoger secundair onderwijs	7	0
401	Land- en tuinbouwarbeiders	6	0
641	Bestuurders van motorvoertuigen	6	1
210	Secretaressen	5	1
R	Rest	47	10
T	Totaal	512	77

Tabel 2 : Aangemelde en openstaande vakatures en vakatieduur in weken naar STD in 1995 (vervolg)

TURNHOUT			
Sektor : Gezondheidszorg		Vakatures	
Beroep		Aangemeld	Gemiddeld openstaand
36	Verplegend personeel	32	4
38	Gekwalificeerd verzorgend personeel	15	2
35	Ander medisch- en paramedisch personeel	11	1
231	Administratief bedienden	8	1
210	Secretaressen	6	0
791	Metselaars en vloerders	5	1
799	Andere bouwvakarbeiders	5	0
R	Rest	24	4
T	Totaal	106	12

Tabel 2 : Aangemelde en openstaande vakatures en vakatieduur in weken naar STD in 1995 (vervolg)

TURNHOUT			
Sektor : Maatschappelijke dienstverlening	Vakatures		
Beroep	Aangemeld	Gemiddeld openstaand	Vakatieduur
932 Schoonmakers en soortgelijke werknemers	148	3	1
38 Gekwalificeerd verzorgend personeel	53	3	2
95 Opvoeders	44	4	4
899 Niet elders vermelde handlangers	43	2	3
231 Administratief bedienden	41	3	4
799 Andere bouwvakarbeiders	25	5	11
92 Maatschappelijk assistenten	23	2	5
2 Ingenieurs	15	6	21
36 Verplegend personeel	14	2	8
912 Keukenpersoneel	12	1	4
861 Inpakkers en soortgelijken	11	0	0
43 Leraren lager secundair onderwijs	6	1	11
39 Niet gekwalificeerd verzorgend personeel	5	0	3
89 Technici	5	1	13
99 Niet elders vermelde v.d. groep wetensch.e.d.	5	1	6
210 Secretaressen	5	1	7
R Rest	31	5	9
T Totaal	486	40	4

Tabel 2 : Aangemelde en openstaande vakatures en vakatieduur in weken naar STD in 1995 (vervolg)

TURNHOUT			
Sektor : Onnauwkeurig bepaalde of ongekende activiteiten	Vakatures		
Beroep	Aangemeld	Gemiddeld openstaand	Vakatieduur
861 Inpakkers en soortgelijken	25	1	1
R Rest	15	3	11
T Totaal	40	4	5

Wanneer we alles samen nemen, blijken er vooral enkele *probleemvacatures* te zijn die *doorheen de sectoren* moeilijk ingevuld geraken. Het betreft hier vooral *technici* (in ruime definitie, dus ook mecaniciens en herstellers), *vertegenwoordigers* en *ingenieurs*. Toch blijkt er voor bepaalde vacatures in de ene sector een probleem te zijn en in de andere weer niet. Een voorbeeld hiervan vinden we bij de informatici. In de groothandel kennen deze vacatures een vakatieduur van 5 weken, bij de zakelijke diensten is dit 10 weken. We kunnen dus niet veralgemenend spreken over probleemvacatures. Klaarblijkelijk is er ook een sectorgebondenheid die meespeelt.

Door deze vaststelling wordt er een dimensie toegevoegd aan de *knelpuntberoepen* zoals deze bij de VDAB reeds gekend zijn. De lijst der knelpuntberoepen wordt *éénmaal per jaar* aangemaakt, en dit op het moment waarop de beroepsopleiding haar planning moet doen. Deze lijst is gebaseerd op de vaststellingen uit het verleden en geeft redelijk goed weer welke knelpunten er op de arbeidsmarkt zijn.. De criteria die hierbij gehanteerd worden zijn o.a. kwantitatieve tekorten, kwalitatieve tekorten en externe factoren zoals ongezonde

werkomstandigheden, laag loon, statuut zelfstandige, ... Het betreft hier echter een lijst naar functie, niet naar sector. Alhoewel er globaal genomen wel enkele overlappingen zijn naar functie, blijkt uit *onze analyse* vooral dat bepaalde beroepen in bepaalde sectoren wel en in andere niet als knelpunt beschouwd kunnen worden. Deze informatie kan belangrijk zijn bij het bepalen van te nemen maatregelen. Doordat onze probleemvacatures tot stand te komen op basis van enkel het criterium verhouding tussen gemiddeld aantal openstaande vacatures en totaal aangemelde vacatures is het ook veel gemakkelijker om tussentijds te checken hoe de knelpunten evolueren. In principe is het mogelijk *maandelijks* na te gaan waar welke probleemsituaties zich voordoen. Dit vult de bestaande lijst van knelpunten aan doordat de dimensie tijd toegevoegd wordt. Op basis van deze vaststellingen kunnen kleine bijstellingen aan het opleidingsaanbod tussentijds reeds gebeuren.

Voor een aantal van die steeds terugkerende probleemvacatures kan de beroepsopleiding een inspanning leveren om het aanbod in de juiste richting bij te scholen, voor andere, zoals ingenieurs valt dit misschien wel een beetje buiten haar bevoegdheid. Toch kan men hier aan de universiteiten signaleren dat het probleem zich voordoet, en misschien ook wel waarom.

4.2 Stap 4 : Vacatures naar functies

In tabel 3 worden de vacatures naar functies *gesommeerd over alle sectoren*. Enkel de eerste honderd van hoog naar laag in aantal worden weerhouden. Het betreft hier echter ongeveer 97% van de vacatures. Wanneer we de eerste 15 functies in de lijst beschouwen, die reeds meer dan de helft van het totaal aantal aangemelde vacatures uitmaken, blijken zich hier weinig grote uitschieters bij te bevinden. Vooral de vacatures in de bouw kennen hier een grote vacatieduur. Dit kan echter wel een verklaring vinden in het feit dat de bouw als sector het momenteel niet zo goed doet. Deze sector kent zoals hoger al bleek trouwens een relatief hoge vacatieduur. Het feit dat er in Turnhout weinig functies vacant gesteld worden waarvoor er een vacatieduur van 10 weken of meer geldt, zal uiteraard voor een stuk zijn verklaring vinden in het feit dat men in Turnhout met een aantal doelstelling 2 regio maatregelen zit, die toch als doel hebben de arbeidsmarktproblemen tot een minimum te beperken. De meest opvallende vacatures wat betreft een hoge vacatieduur zijn de vacatures voor diamantbewerkers, kelners, zaal- en barpersoneel, ordehandhavers, specialisten in handel, marketing, economie en bedrijfsbeheer en zoals hoger ook reeds bleek ingenieurs. Waar bij de eerste drie groepen voor de beroepsopleiding nog een taak weggelegd kan zijn, lijkt ons dat bij de twee laatste al minder relevant. Ook mogen we niet vergeten dat de vacatures voor ingenieurs in de ene sector een hoger vacatieduur hebben dan in de andere. Tevens moet hier nogmaals benadrukt worden dat er ook voor vertegenwoordigers een hoge vacatieduur

Tabel 3 : Aangemelde en openstaande vakatures en vakatieduur in weken naar STD in 1995

TURNHOUT			
Beroep	Vakatures		
	Aangemeld	Gemiddeld openstaand	Vakatieduur
932 Schoonmakers en soortgelijke werknemers	384	23	3
882 Arbeiders voor magazijn en warenbehandeling	376	60	8
899 Niet elders vermelde handlangers	342	33	5
641 Bestuurders van motorvoertuigen	291	28	5
231 Administratief bedienden	265	30	6
861 Inpakkers en soortgelijken	265	14	3
350 Verkopers en aanverwanten	248	23	5
791 Metselaars en vloerders	244	45	10
89 Technici	228	37	8
43 Leraren lager secundair onderwijs	195	7	2
769 Wikkelaars, monteurs elektr./elektron. app.	186	9	3
912 Keukenpersoneel	159	21	7
799 Andere bouwvakarbeiders	150	27	9
751 Instellers-bediensers van werktuigmachines	149	11	4
38 Gekwalificeerd verzorgend personeel	147	12	4
42 Leraren hoger secundair onderwijs	146	6	2
771 Timmerlieden en schrijnwerkers	145	30	11
401 Land- en tuinbouwarbeiders	144	26	9
340 Vertegenwoordigers en aanverwanten	111	21	10
808 Afwerking (boek - verpakking - kartonnage)	98	3	1
2 Ingenieurs	93	24	13
759 Niet elders vermelde metaalarbeiders	93	4	2
826 Beenh.,arb. slachterij,vlees- visverw.nijv.	91	6	4
921 Kelners, zaal- en barpersoneel	88	24	14
36 Verplegend personeel	79	9	6
756 Lassers	79	11	7
210 Secretaressen	70	7	5
781 Schilders, behangers, plaatsers vast tapijt	66	8	6
753 Mechanici-herstellers	64	9	8
95 Opvoeders	62	6	5
716 Stiksters	58	8	7
796 Dakdekkers	56	10	10
44 Leerkrachten basisonderwijs	55	0	0
755 Loodgieters en buizenfitters	50	9	9
754 Plaatwerkers (dunne plaat)	46	9	10
839 Chemievakmannen	46	5	6
92 Maatschappelijk assistenten	45	5	6
761 Elektriciens	45	5	6
91 Boekhouders	44	6	7
96 Informatici	43	7	8
951 Wasserijarbeiders en strijksters	42	2	3
81 Tekenaars	41	6	8
792 Stukadoors (plafonneerders)	41	9	11
772 Meubelmakers	39	7	9
131 Verkoop- en marketingdirecteurs	32	6	9
902 Ordehandhavers en bewakers in openbare dienst	30	8	13
661 Inspecteurs en controleurs in het vervoer	29	0	0
874 Bouwplaatsmachinisten	29	5	8

Tabel 3 : Aangemelde en openstaande vakatures en vakatieduur in weken naar STD in 1995 (vervolg)

TURNHOUT			
Beroep	Vakatures		
	Aangemeld	Gemiddeld openstaand	Vakatieduur
807 Drukkers	28	3	6
237 Economen en magazijnbedienden	25	3	5
823 Snoepgoedbereiders en chocoladebewerders	25	5	10
825 Arb. in het bewaringsproces v. levensmiddelen	25	1	3
35 Ander medisch- en paramedisch personeel	24	3	7
212 Bedienden onthaal en communicatie	23	1	3
235 Bed. financiële transacties, verzekeringen	23	5	11
201 Bedienden Boekhouding	21	2	4
941 Kappers en schoonheidsspecialisten	21	3	8
360 Verkoopsondersteuners	20	3	7
782 Schilders (behalve gebouwen en onderhoud)	20	3	7
822 Bakkers en banketbakkers	19	2	5
762 Elektromecaniciërs en herstellende	18	3	10
765 Monteurs van elektrische leidingen	17	2	5
773 Zagers, inst. en bed. houtbewerkingsmachines	17	3	9
757 Gebinten- ketelmakers in staal (dikke plaat)	16	3	11
853 Plastiëkarbeiders	16	2	8
801 Zetters, grafische tekenaars en lay-outmannen	15	1	5
94 Spec. marketing, handel, economie, bedrijfsbeh.	14	4	13
872 Kraanmannen	14	1	4
134 Verantwoordelijken personeelszaken	13	3	11
794 Isoleerders	13	3	12
793 Betonwerkers	12	0	2
909 Detectives en andere bewakers	12	0	1
99 Niet elders vermelde v.d. groep wetensch.e.d.	11	2	8
503 Steenhouwers en steengraafers	11	1	4
211 Stenografen en dactylografen	10	0	1
711 Kleermakers en naaisters	10	2	9
739 Arbeiders metaalproductie niet elders vermeld	10	0	2
236 Bedienden transport (expeditie)	9	2	9
747 Diamantbewerders	9	3	16
750 Bankwerkers en gereedschapmakers	9	2	9
961 Sportbeoefenaars en soortgelijken	9	1	4
39 Niet gekwalificeerd verzorgend personeel	8	1	4
135 Productieverantwoordelijke	8	2	11
370 Filiaalhouders	8	1	8
714 Stoffeerders	8	2	10
731 Arbeiders aan de metaalovens	8	1	3
779 Niet elders vermelde houtbewerders	8	1	7
857 Karton- en papierbewerders	8	1	9
49 Niet onderwyzend pedagogisch personeel	7	0	1
130 Aankoop en bevoorrading	7	1	4
803 Montage-kopie-prépress (vormvervaardigers)	7	1	4
859 Niet elders vermelde ambachtslieden	7	1	4
33 Apothekers	6	1	6
411 Veehouders en aanverwanten	6	1	4
511 Grondboorders	6	1	9
795 Glasplaaters	6	0	3

Tabel 3 : Aangemelde en openstaande vakatures en vakatieduur in weken naar STD in 1995 (vervolg)

TURNHOUT			
Beroep	Vakatures		
	Aangemeld	Gemiddeld openstaand	Vakatieduur
827 Arbeiders in de zuivelindustrie	6	1	6
829 Arbeiders voor behandeling voedingswaren	6	1	8
221 Operateurs voor bureaumachines	5	1	6
233 Bedienden van administratieve planning	5	0	3
R Rest	99	17	9
T Totaal	6 597	782	6

geldt. Dit is zeer merkwaardig want hoewel het hier wel degelijk een knelpuntberoep betreft dat vooral onaantrekkelijk is omwille van externe factoren als loon, stress, onregelmatige werkuren en statuut zelfstandige, zal in het volgende punt blijken dat er voor deze functies wel een aanzienlijk aanbod is.

Terzijde kan hier nog vermeld worden dat de top-vacatures in de verschillende STD's nogal overeenkomen. Op een lager niveau stellen we echter tussen de STD's grote verschillen in de volgorde vast. Ook de vacatieduren verschillen soms nogal wezenlijk.

4.3 Stap 5 : Segmentatie NWW-bestand

Uit de tabel met de top-100 beroepen (tevens ongeveer 97% van het totale aanbod) in het NWW-bestand valt in eerste instantie *het grote aanbod aan lager gekwalificeerde werklozen* op. De eerste zes functies in tabel 4 maken al dadelijk de helft van het totale aanbod uit. Het betreft hier o.a. verkopers, administratief bedienen, schoonmakers en stiksters. Dit zijn functies waarnaar er zeker vraag is maar waarvoor de vacatieduur gemiddeld genomen ook redelijk hoog was. Toch is er een aanzienlijk aanbod. Zeer opvallend in deze tabel is wel dat bijna steeds meer dan 2/3 van het aanbod langer dan 6 maanden werkloos is. Om vlot plaatsbaar te zijn werd in Nederland echter vastgesteld dat een werkloosheidsduur van maximaal 3 maanden een minimumvereiste was. Wij hebben, bij gebrek aan een betere maatstaf deze vereiste overgenomen. Zoals hoger geargumenteed kan deze norm echter aangepast worden. Dit zal vooral moeten blijken uit de bevindingen ter plaatse, zoals hoger reeds geargumenteed. Wanneer we deze norm hanteren blijkt het gekwalificeerd aanbod in de hoger vermelde functies (eerste 6) toch nog 1/3 van het totale gekwalificeerd aanbod te bedragen. Of deze norm van minder dan 3 maanden realistisch is, zal later moeten blijken uit de vergelijking van de top-100 der vacatures met het gekwalificeerd aanbod. Als blijkt dat voor functies met een hoge vacatieduur voldoende gekwalificeerd aanbod bestaat, zou men zelfs kunnen opteren voor het verder verlagen van de norm. Dit is echter pas verantwoord nadat men weet waarom de vacatieduur relatief hoog is, met een voldoende aantal gekwalificeerd aanbod ertegenover.

Tabel 4 : Werkloosheid naar werkloosheidsduur en functie naar STD in 1995

TURNHOUT					
Beroep	NWW's				
	Totaal aanb.	<3 m.	3-6 m.	> 6 m.	Gekw. aanb.
899 Niet elders vermelde handlangers	2 919	371	243	2 305	371
350 Verkopers en aanverwanten	1 921	279	125	1 517	279
231 Administratief bedienden	1 777	260	161	1 356	260
932 Schoonmakers en soortgelijke werknemers	1 508	142	93	1 273	142
861 Inpakkers en soortgelijken	1 490	171	98	1 221	171
716 Stiksters	1 013	60	44	909	60
769 Wikkelaars, monteurs elektr./elektron. app.	602	31	25	546	31
38 Gekwalificeerd verzorgend personeel	518	86	36	396	86
641 Bestuurders van motorvoertuigen	458	95	40	323	95
882 Arbeiders voor magazijn en warenbehandeling	451	78	35	338	78
791 Metselaars en vloerders	390	114	40	236	114
912 Keukenpersoneel	304	60	34	210	60
89 Technici	272	72	28	172	72
842 Sigarenmakers	266	16	8	242	16
941 Kappers en schoonheidsspecialisten	238	32	19	187	32
951 Wasserijarbeiders en strijksters	234	12	14	208	12
747 Diamantbewerkers	231	17	12	202	17
771 Timmerlieden en schrijnwerkers	231	58	23	150	58
201 Bedienden Boekhouding	213	38	23	152	38
759 Niet elders vermelde metaalarbeiders	212	39	20	153	39
799 Andere bouwvakarbeiders	210	40	32	138	40
825 Arb. in het bewaringsproces v. levensmiddelen	199	35	27	137	35
39 Niet gekwalificeerd verzorgend personeel	198	37	18	143	37
340 Vertegenwoordigers en aanverwanten	189	44	22	123	44
756 Lassers	181	43	17	121	43
43 Leraren lager secundair onderwijs	172	42	22	108	42
753 Mecaniciën-herstellers	171	44	17	110	44
921 Kelners, zaal- en barpersoneel	165	43	17	105	43
44 Leerkrachten basisonderwijs	161	51	7	103	51
711 Kleermakers en naaisters	160	14	8	138	14
211 Stenografen en dactylografen	147	7	3	137	7
95 Opvoeders	146	28	18	100	28
401 Land- en tuinbouwarbeiders	142	30	11	101	30
761 Elektriciens	136	47	12	77	47
210 Secretaressen	135	35	11	89	35
781 Schilders, behangers, plaatsers vast tapijt	129	25	12	92	25
2 Ingenieurs	119	22	10	87	22
71 Kunstschilders, ontwerpers e.a. kunstenaars	119	17	12	90	17
212 Bedienden onthaal en communicatie	97	11	4	82	11
131 Verkoop- en marketingdirecteurs	96	35	8	53	35
808 Afwerking (boek - verpakking - kartonnage)	91	13	2	76	13
751 Instellers-bedieners van werktuigmachines	89	25	10	54	25
826 Beenh.,arb. slachterij,vlees- visverw.nijv.	89	17	8	64	17
772 Meubelmakers	82	17	5	60	17
91 Boekhouders	79	22	11	46	22
722 Produktiearbeiders in de schoennijverheid	76	8	6	62	8
779 Niet elders vermelde houtbewerkers	76	19	1	56	19
36 Verplegend personeel	73	26	7	40	26

Tabel 4 : Werkloosheid naar werkloosheidsduur en functie naar STD in 1995 (vervolg)

Label 4: Werkschets naar Periode 1981-1982 en juni 1983 naar 1984-1985 (1986-87)

TURNHOUT					
Beroep	NWW's				
	Totaal aanb.	<3 m.	3-6 m.	> 6 m.	Gekw. aanb.
35 Ander medisch- en paramedisch personeel	68	18	2	48	18
42 Leraren hoger secundair onderwijs	68	19	6	43	19
715 Patroontekenaars en snijders (coupeurs)	65	4	4	57	4
235 Bed. financiële transacties, verzekeringen	64	15	7	42	15
238 Bed. toeristische sec., receptiepers. hotels	64	16	6	42	16
99 Niet elders vermelde v.d. groep wetensch.e.d.	60	11	6	43	11
909 Detectives en andere bewakers	60	11	6	43	11
755 Loodgieters en buizenfitters	55	12	6	37	12
96 Informatici	54	15	4	35	15
801 Zetters, grafische tekenaars en lay-outmannen	53	21	8	24	21
822 Bakkers en banketbakkers	50	8	7	35	8
236 Bedienden transport (expeditie)	48	9	6	33	9
839 Chemievakmannen	48	4	2	42	4
933 Huispersoneel	48	3	4	41	3
237 Economen en magazijnbedienden	46	5	2	39	5
411 Veehouders en aanverwanten	46	12	3	31	12
723 Marokijnwerkarbeiders	44	3	2	39	3
750 Bankwerkers en gereedschapsmakers	43	7	1	35	7
811 Vlakglasbewerkers	43	2	0	41	2
221 Operateurs voor bureaumachines	42	9	2	31	9
81 Tekenaars	40	12	7	21	12
757 Gebinten- ketelmakers in staal (dikke plaat)	40	6	2	32	6
934 Kantinepersoneel (collectiviteiten)	39	2	2	35	2
841 Tabaksbewerkers	37	1	1	35	1
360 Verkoopsondersteuners	36	9	3	24	9
710 Atelier- en bandleidsters	36	1	4	31	1
807 Drukkers	36	14	2	20	14
73 Radio-, T.V.-, film- en variétémedewerkers	34	7	1	26	7
754 Plaatwerkers (dunne plaat)	34	7	2	25	7
813 Holglasbewerkers	34	1	1	32	1
132 Algemene directie	33	5	3	25	5
872 Kraanmannen	33	4	1	28	4
370 Filiaalhouders	32	9	3	20	9
971 Fotografen en cameramannen	32	4	4	24	4
92 Maatschappelijk assistenten	31	9	3	19	9
94 Spec. marketing, handel, economie, bedrijfsbeh.	31	6	2	23	6
773 Zagers, inst. en bed. houtbewerkingsmachines	31	4	2	25	4
796 Dakdekkers	29	14	4	11	14
130 Aankoop en bevoorrading	26	8	2	16	8
961 Sportbeoefenaars en soortgelijken	26	6	1	19	6
803 Montage-kopie-prépress (vormvervaardigers)	25	6	4	15	6
857 Karton- en papierbewerkers	24	2	2	20	2
823 Snoepgoedbereiders en chocoladebewerkers	23	3	1	19	3
1 Architecten	22	7	1	14	7
714 Stoffeerders	20	3	0	17	3
782 Schilders (behalve gebouwen en onderhoud)	20	4	2	14	4
853 Plastiekarbeiders	20	4	5	11	4
874 Bouwplaatsmachinisten	20	1	5	14	1

Tabel 4 : Werkloosheid naar werkloosheidsduur en functie naar STD in 1995 (vervolg)

TURNHOUT					
Beroep	NWW's				
	Totaal aanb.	<3 m.	3-6 m.	> 6 m.	Gekw. aanb.
792 Stukadoors (plafonneerders)	19	1	2	16	1
918 Kamerpersoneel	19	1	1	17	1
234 Bedienden voor kosten- en loonberekening	18	4	2	12	4
681 Boden (post- en privébedrijven)	17	1	6	10	1
R Rest	501	81	49	371	81
T Totaal	21 462	3 279	1 673	16 510	3 279

Het kan hier gaan om details in de functievereisten die met behulp van een korte bijscholing aangeleerd kunnen worden. Dit zijn echter vaststelling die gedaan moeten worden door mensen ter plaatse, in eerste instantie bemiddelaars, maar ook mensen uit de sector, of zelfs degenen die de vacatures plaatsen.

Voor de functie van ingenieur, een van de vacatures met een relatief hoge vacatieduur, zoals hoger bleek, blijkt er toch wel een redelijk aanbod te bestaan. Toch valt op dat veel van deze ingenieurs reeds langer dan 6 maanden werkloos zijn. Ook bij secretaresses zien we een gelijkaardig verschijnsel.

4.4 Stap 6 : Matching vraag en aanbod

In tabel 5 wordt de top-100 van vacatures gekoppeld aan de top-100 lijst van het NWW-bestand. Hierbij wordt enkel het gekwalificeerd aanbod voor het aanbod weerhouden. Voor de vacatures wordt het gemiddeld openstaand aantal weerhouden. Dit is relevanter omdat we op die manier het aanbod van werkzoekenden confronteren met het aantal vacatures dat op eender welk moment van het jaar gemiddeld openstaat. In de laatste kolom wordt het verschil genomen tussen het aanbod en de vraag. Zoals hoger reeds vermeld wijst een *positief cijfer* op een *aanbodoverschot*. Een negatief cijfer wijst op een *vraagoverschot*. Dadelijk valt al op dat *er in Turnhout weinig sprake is van vraagoverschot*. Enkel voor de functies ingenieur, plaatwerkers, stukadoors en snoepgoedbereiders en chocoladebewerders is er een vraagoverschot. Daarnaast zijn er nog een *aantal vacatures waarvoor er totaal geen gekwalificeerd aanbod is*. Dit betekent tevens dat er ook geen aanbod is van werklozen langer dan 3 maanden werkloos. In totaal gaat het hier om 28 functies. Wanneer we deze vaststelling correleren aan de vaststelling uit de twee vorige punten, valt het eerst en vooral op dat voor de functie van ingenieur een aanbodtekort is terwijl het hier vacatures betreft met een relatief hoge vacatieduur. Dit bevestigt dat een hoge vacatieduur niet hoeft te betekenen dat het aanbod niet voldoet aan de vraag. Een hoge vacatieduur kan zoals eerder reeds vermeld ook slaan op een langere selectieprocedure. Voor een functie van ingenieur is dit een aanvaardbare hypothese.

Tabel 4 : Gemiddeld openstaande vakatures, gekwalificeerd aanbod en verschil naar beroep en STD

TURNHOUT			
Beroep	Vakatures Gemiddeld openstaand	Gekwalific. aanbod < 3 m. werkl.	Vershil
932 Schoonmakers en soortgelijke werknemers	23	142	119
882 Arbeiders voor magazijn en warenbehandeling	60	78	18
899 Niet elders vermelde handlangers	33	371	338
641 Bestuurders van motorvoertuigen	28	95	67
231 Administratief bedienden	30	260	230
861 Inpakkers en soortgelijken	14	171	157
350 Verkopers en aanverwanten	23	279	256
791 Metselaars en vloerders	45	114	69
89 Technici	37	72	35
43 Leraren lager secundair onderwijs	7	42	35
769 Wikkelaars, monteurs elektr./elektron. app.	9	31	22
912 Keukenpersoneel	21	60	39
799 Andere bouwvakarbeiders	27	40	13
751 Instellers-bediensers van werktuigmachines	11	25	14
38 Gekwalificeerd verzorgend personeel	12	86	74
42 Leraren hoger secundair onderwijs	6	19	14
771 Timmerlieden en schrijnwerkers	30	58	28
401 Land- en tuinbouwarbeiders	26	30	4
340 Vertegenwoordigers en aanverwanten	21	44	23
808 Afwerking (boek - verpakking - kartonnage)	3	13	10
2 Ingenieurs	24	22	-2
759 Niet elders vermelde metaalarbeiders	4	39	35
826 Beenh.,arb. slachterij,vlees- visverw.nijv.	6	17	11
921 Kelners, zaal- en barpersoneel	24	43	19
36 Verplegend personeel	9	26	17
756 Lassers	11	43	32
210 Secretaressen	7	35	28
781 Schilders, behangers, plaatsers vast tapijt	8	25	17
753 Mecaniciën-herstellers	9	44	35
95 Opvoeders	6	28	22
716 Stiksters	8	60	52
796 Dakdekkers	10	14	4
44 Leerkrachten basisonderwijs	0	51	51
755 Loodgieters en buizenfitters	9	12	3
754 Plaatwerkers (dunne plaat)	9	7	-2
839 Chemievakmannen	5	4	-1
92 Maatschappelijk assistenten	5	9	4
761 Elektriciens	5	47	42
91 Boekhouders	6	22	16
96 Informatici	7	15	8
951 Wasserijarbeiders en strijksters	2	12	10
81 Tekenaars	6	12	6
792 Stukadoors (plafonneerders)	9	1	-8
772 Meubelmakers	7	17	10
131 Verkoop- en marketingdirecteurs	6	35	29
902 Ordehandhavers en bewakers in openbare dienst	8	-	-
661 Inspecteurs en controleurs in het vervoer	0	-	-
874 Bouwplaatsmachinisten	5	1	-4

Tabel 4 : Gemiddeld openstaande vakatures, gekwalificeerd aanbod en verschil naar beroep en STD (vervolg)

TURNHOUT			
Beroep	Vakatures Gemiddeld openstaand	Gekwalific. aanbod < 3 m. werkl.	Vershil
807 Drukkers	3	14	11
237 Economen en magazijnbedienden	3	5	3
823 Snoepgoedbereiders en chocoladebewerders	5	3	-2
825 Arb. in het bewaringsproces v. levensmiddelen	1	35	34
35 Ander medisch- en paramedisch personeel	3	18	15
212 Bedienden onthaal en communicatie	1	11	10
235 Bed. financiële transacties, verzekeringen	5	15	10
201 Bedienden Boekhouding	2	38	36
941 Kappers en schoonheidsspecialisten	3	32	29
360 Verkoopsondersteuners	3	9	6
782 Schilders (behalve gebouwen en onderhoud)	3	4	1
822 Bakkers en banketbakkers	2	8	6
762 Elektromecanici en herstellende	3	-	-
765 Monteurs van elektrische leidingen	2	-	-
773 Zagers, inst. en bed. houtbewerkingsmachines	3	4	1
757 Gebinten- ketelmakers in staal (dikke plaat)	3	6	3
853 Platiekarbeiders	2	4	2
801 Zetters, grafische tekenaars en lay-outmannen	1	21	20
94 Spec. marketing, handel, economie, bedrijfsbeh.	4	6	3
872 Kraanmannen	1	4	3
134 Verantwoordelijken personeelszaken	3	-	-
794 Isolerders	3	-	-
793 Betonwerkers	0	-	-
909 Detectives en andere bewakers	0	11	11
99 Niet elders vermelde v.d. groep wetensch.e.d.	2	11	9
503 Steenhouders en steengraafers	1	-	-
211 Stenografen en dactylografen	0	7	7
711 Kleermakers en naaisters	2	14	12
739 Arbeiders metaalproductie niet elders vermeld	0	-	-
236 Bedienden transport (expeditie)	2	9	8
747 Diamantbewerders	3	17	14
750 Bankwerkers en gereedschapmakers	2	7	6
961 Sportbeoefenaars en soortgelijken	1	6	5
39 Niet gekwalificeerd verzorgend personeel	1	37	36
135 Productieverantwoordelijke	2	-	-
370 Filiaalhouders	1	9	8
714 Stoffeers	2	3	2
731 Arbeiders aan de metaalovens	1	-	-
779 Niet elders vermelde houtbewerders	1	19	18
857 Karton- en papierbewerders	1	2	1
49 Niet onderwijzend pedagogisch personeel	0	-	-
130 Aankoop en bevoorrading	1	8	7
803 Montage-kopie-prépress (vormvervaardigers)	1	6	5
859 Niet elders vermelde ambachtslieden	1	-	-
33 Apothekers	1	-	-
411 Veehouders en aanverwanten	1	12	12
511 Grondboorders	1	-	-
795 Glasplaaters	0	-	-

Tabel 4 : Gemiddeld openstaande vakatures, gekwalificeerd aanbod en verschil naar beroep en STD (vervolg)

TURNHOUT			
Beroep	Vakatures Gemiddeld openstaand	Gekwalific. aanbod < 3 m. werkl.	Vershil
827 Arbeiders in de zuivelindustrie	1	-	-
829 Arbeiders voor behandeling voedingswaren	1	-	-
221 Operateurs voor bureaumachines	1	9	8
233 Bedienden van administratieve planning	0	-	-
RES Rest	17	81	65
TOT Totaal	782	3 279	2 497

Wanneer we echter naar de functie van vertegenwoordiger kijken blijkt er ondanks het aanbodoverschot een hoge vacatieduur te bestaan. Hier speelt klaarblijkelijk het toch niet volledig juist gekwalificeerd zijn van het aanbod een rol.

De combinatie van de resultaten uit deze stap en de twee vorige stappen moet toelaten dergelijke inconsistenties af te zonderen. Het is dan de taak van de mensen in het veld (bemiddelaars, mensen uit de sector, uit de bedrijven) om na te gaan waar het schoentje wringt. Deze analyse brengt dergelijke anomalieën wel degelijk aan het licht en biedt een aangrijpingspunt om vlotter te kunnen inspelen op tendenzen in de markt. Dit nog meer omdat wanneer een dergelijke analyse maandelijks zou uitgevoerd worden, dit telkens tot andere resultaten zal leiden en in hogere mate de werkelijkheid zal weergeven dan het maandelijks invullen van de knelpuntberoepenlijst. Wij hebben namelijk het voordeel dat de nieuwe zogenoemde probleemvakatures dadelijk aan het licht komen. Dit is niet het geval bij de knelpuntberoepenlijst. Dit is een gevolg van de hoger reeds aangehaalde methode. De knelpuntberoepenlijst kan eventueel wel maandelijks ingevuld worden, maar de beroepen die er in voorkomen veranderen niet. Men kan dan wel ontdekken dat er tijdens bepaalde maanden minder vakatures zijn die een knelpunt vormen, maar men kan de nieuwe knelpunten nooit ontdekken. Onze analyse vult die leegte op. Doordat wij onze knelpunten maandelijks opnieuw kunnen duiden komen seizoengebonden knelpunten ook aan het licht.

Het hoeft niet nogmaals herhaald te worden dat het STD Turnhout een slecht voorbeeld is voor de huidige analyse, maar om aan te tonen dat deze analyse heel wat potentieel kan hebben of juist niet omwille van het ontbreken van de totale marktvraag, geven we hierbij nog de resultaten van de matching tussen vraag en aanbod in twee andere STD's, nl. Gent en Oostende. Daarenboven, om het belang van de totale marktvraag, die in deze analyse ontbreekt om hoger vermelde redenen, aan te tonen, bespreken we verder ook nog de resultaten van de matching tussen vraag en aanbod in het RBA Groningen in Nederland voor september 1995.

4.4.1 Matching vraag en aanbod in STD Gent en STD Oostende

Uit de tabel over Oostende (tabel 5) blijkt dat er voor de vacatures kelner, zaal- en barpersoneel, keukenpersoneel, bakkers en banketbakkers, arbeiders in het bewaringsproces van levensmiddelen, opvoeders en sportbeoefenaars een nogal schrijnend tekort is aan gekwalificeerd aanbod. Het betreft hier voor een gedeelte natuurlijk seizoenarbeid maar aangezien de analyse over een geheel jaar loopt, wordt dit effect er toch gedeeltelijk uitgefilterd. Hier kan de overweging zijn om een aantal werklozen uit functies met een aanbodoverschot te peilen naar hun interesse in een interesse naar andere functies. Tevens zouden we hier kunnen vergelijken met het aanbod dat langer dan 3 maanden werkloos is, maar daardoor misschien wel minder vlot inpasbaar. In alle geval blijkt de noodzaak de analyses op sub-regionaal vlak uit te voeren. Een analyse voor Vlaanderen zou een sub-regionaal beleid dat inspeelt op marktevoluties heel wat moeilijker maken. De sub-regionale kenmerken creëren sub-regionale noden, die hun specifieke oplossingen vragen. Het waarom van vraagoverschotten of -tekorten kan enkel ontdekt worden op het sub-regionale niveau.

Een ander voorbeeld wordt gevormd door STD Gent (tabel 6). Het betreft hier een van de grotere steden van Vlaanderen. Hier stellen we vast dat er nergens een aanbodtekort is. Er zijn wel enige vacatures waarvoor er klaarblijkelijk geen aanbod voor bestaat maar deze zijn miniem in aantal. Toch zou uit een volledig analyse ook hier blijken dat ondanks het massale overaanbod er toch vacatures zijn waarvoor er een redelijk hoge vacatieduur bestaat. Het volstaat dus zeker niet enkel naar de uiteindelijke matching te kijken. Men moet de vorige stappen mee analyseren, en op basis van het geheel samen met mensen uit de regio op de verschillende terreinen (VDAB, werkgevers) zijn conclusies trekken. Anderzijds is de marktvraag natuurlijk groter dan de vraag bij de VDAB. Wij hebben ook nog de vacatures die bij interimbureaus en in de dag- en weekbladen terechtkomen. Deze totale marktvraag zou, indien ze voor Gent gekend zou zijn een heel ander beeld kunnen geven. Om dit aan te tonen bespreken we in een volgend punt kort de resultaten van de matching tussen vraag en aanbod in het RBA Groningen in Nederland.

Tabel 5 : Gemiddeld openstaande vakatures, gekwalificeerd aanbod en verschil naar beroep en STD

OOSTENDE			
Beroep	Vakatures Gemiddeld openstaand	Gekwalific. aanbod < 3 m. werkl.	Vershil
921 Kelners, zaal- en barpersoneel	121	50	-71
912 Keukenpersoneel	127	83	-44
350 Verkopers en aanverwanten	115	143	28
932 Schoonmakers en soortgelijke werknemers	26	131	105
822 Bakkers en banketbakkers	22	11	-11
899 Niet elders vermelde handlangers	53	78	25
825 Arb. in het bewaringsproces v. levensmiddelen	107	6	-101
231 Administratief bedienden	23	144	121
431 Visser	5	50	45
641 Bestuurders van motorvoertuigen	11	38	27
918 Kamerpersoneel	11	3	-8
89 Technici	17	28	11
95 Opvoeders	36	17	-19
791 Metselaars en vloerders	16	57	41
38 Gekwalificeerd verzorgend personeel	13	41	28
238 Bed. toeristische sec., receptiepers. hotels	10	15	5
43 Leraren lager secundair onderwijs	4	7	3
799 Andere bouwvakarbeiders	12	35	23
401 Land- en tuinbouwarbeiders	5	13	8
882 Arbeiders voor magazijn en warenbehandeling	7	33	26
771 Timmerlieden en schrijnwerkers	7	40	33
756 Lasser	7	20	13
826 Beenh.,arb. slachterij,vlees- visverw.nijv.	4	26	22
781 Schilders, behangers, plaatsers vast tapijt	6	16	10
761 Elektricist	5	24	19
42 Leraren hoger secundair onderwijs	2	7	5
92 Maatschappelijk assistenten	4	5	1
753 Mecanicus-herstellers	10	23	14
44 Leerkrachten basisonderwijs	2	12	11
36 Verplegend personeel	5	15	10
941 Kappers en schoonheidsspecialisten	7	30	23
340 Vertegenwoordigers en aanverwanten	11	34	23
755 Loodgieters en buizenfitters	8	8	0
39 Niet gekwalificeerd verzorgend personeel	2	11	9
961 Sportbeoefenaars en soortgelijken	13	2	-11
503 Steenhouwers en steengraveerders	5	-	-
751 Instellers-bediener van werktuigmachines	6	8	2
861 Inpakkers en soortgelijken	1	32	31
772 Meubelmakers	4	9	5
909 Detectives en andere bewakers	6	8	2
999 Werknem. diensten, sport en vermaak	6	3	-3
611 Dekmatrozen e.a. bemanning (zee-,binnenvaart)	4	-	-
792 Stukadoors (plafonneerders)	2	5	3
796 Dakdekkers	3	4	1
35 Ander medisch- en paramedisch personeel	1	7	6
61 Rechtsgeleerden	1	-	-
210 Secretarissen	3	6	3
91 Boekhouders	3	6	3

Tabel 5 : Gemiddeld openstaande vakatures, gekwalificeerd aanbod en verschil naar beroep en STD (vervolg)

OOSTENDE			
Beroep	Vakatures Gemiddeld openstaand	Gekwalific. aanbod < 3 m. werkl.	Vershil
933 Huispersoneel	1	8	7
2 Ingenieurs	3	11	8
81 Tekenaars	1	3	2
752 Monteerders en afstellers (nieuwe) machines	2	7	5
754 Plaatwerkers (dunne plaat)	2	13	11
782 Schilders (behalve gebouwen en onderhoud)	4	4	0
201 Bedienden Boekhouding	1	12	11
360 Verkoopsondersteuners	3	2	-1
762 Elektromecaniciëns en herstellere	3	8	5
237 Economen en magazijnbedienden	1	8	7
93 Bibliotheacarissen en archivarissen	1	-	-
235 Bed. financiële transacties, verzekeringen	3	8	5
759 Niet elders vermelde metaalarbeiders	2	3	1
951 Wasserijarbeiders en strijkksters	2	5	3
234 Bedienden voor kosten- en loonberekening	1	-	-
701 Vezelvoorbereiders	0	-	-
703 Wevers, regelaars en instellers weefgetouwen	1	1	0
99 Niet elders vermelde v.d. groep wetensch.e.d.	0	1	1
370 Filiaalhouders	1	12	11
702 Spinners en bobijners	1	4	4
739 Arbeiders metaalproductie niet elders vermeld	1	-	-
750 Bankwerkers en gereedschapmakers	1	4	3
874 Bouwplaatsmachinisten	1	3	2
49 Niet onderwijzend pedagogisch personeel	0	0	0
94 Spec. marketing,handel,economie,bedrijfsbeh.	1	3	3
101 Administratief kaderpers. (openbaar bestuur)	1	-	-
714 Stoffeerdere	1	-	-
773 Zagers, inst. en bed. houtbewerkingsmachines	1	1	0
902 Ordehandhavers en bewakers in openbare dienst	5	2	-3
236 Bedienden transport (expeditie)	1	3	2
602 Officieren-werktuigkundigen(zee-,binnenvaart)	0	-	-
716 Stiksters	1	40	39
757 Gebinten- ketelmakers in staal (dikke plaat)	0	6	6
872 Kraanmannen	1	3	2
131 Verkoop- en marketingdirecteurs	1	15	14
212 Bedienden onthaal en communicatie	0	9	9
711 Kleermakers en naaisters	1	7	6
779 Niet elders vermelde houtbewerker	1	-	-
824 Brouwers, wijn- en likeurstokerijarbeiders	0	-	-
132 Algemene directie	1	2	1
134 Verantwoordelijke personeelszaken	0	-	-
221 Operateurs voor bureaumachines	0	2	2
758 Galvaniseerders en metalliseerders	1	-	-
807 Drukkers	0	3	3
919 Hallpersoneel	0	2	2
931 Huisbewaarders (gebouw)	1	1	0
971 Fotografen en cameramannen	0	0	0
1 Architecten	0	2	2

Tabel 5 : Gemiddeld openstaande vakatures, gekwalificeerd aanbod en verschil naar beroep en STD (vervolg)

OOSTENDE			
Beroep	Vakatures Gemiddeld openstaand	Gekwalific. aanbod < 3 m. werkl.	Vershil
31 Artsen	1	-	-
73 Radio-, T.V.-, film- en variétémedewerkers	0	-	-
96 Informatici	0	2	2
130 Aankoop en bevoorrading	0	3	3
RES Rest	5	42	37
TOT Totaal	940	1 656	716

Tabel 6 : Gemiddeld openstaande vakatures, gekwalificeerd aanbod en verschil naar beroep en STD

GENT			
Beroep	Vakatures Gemiddeld openstaand	Gekwalific. aanbod < 3 m. werkl.	Vershil
932 Schoonmakers en soortgelijke werknemers	77	276	199
231 Administratief bedienden	36	396	360
43 Leraren lager secundair onderwijs	19	56	37
350 Verkopers en aanverwanten	58	354	296
641 Bestuurders van motorvoertuigen	80	130	50
42 Leraren hoger secundair onderwijs	27	39	13
912 Keukenpersoneel	30	134	104
89 Technici	44	134	90
899 Niet elders vermelde handlangers	38	85	47
38 Gekwalificeerd verzorgend personeel	34	117	83
340 Vertegenwoordigers en aanverwanten	53	110	57
882 Arbeiders voor magazijn en warenbehandeling	28	121	93
921 Kelners, zaal- en barpersoneel	28	77	49
401 Land- en tuinbouwarbeiders	26	69	43
791 Metselaars en vloerders	37	93	56
759 Niet elders vermelde metaalarbeiders	41	82	41
799 Andere bouwvakarbeiders	30	74	44
2 Ingenieurs	32	78	46
36 Verplegend personeel	15	30	15
753 Mecaniciën-herstellers	26	82	56
210 Secretaressen	16	69	53
771 Timmerlieden en schrijnwerkers	25	93	68
96 Informatici	21	25	4
754 Plaatwerkers (dunne plaat)	13	27	14
44 Leerkrachten basisonderwijs	4	45	41
91 Boekhouders	14	23	9
761 Elektriciëns	12	77	65
702 Spinners en bobijners	6	65	59
941 Kappers en schoonheidsspecialisten	14	47	33
95 Opvoeders	9	54	46
756 Lassers	17	72	55
716 Stiksters	6	131	125
755 Loodgieters en buizenfitters	22	39	18
92 Maatschappelijk assistenten	12	28	16
781 Schilders, behangers, plaatsers vast tapijt	11	52	41
861 Inpakkers en soortgelijken	4	106	102
81 Tekenaars	11	12	1
807 Drukkers	15	33	18
796 Dakdekkers	10	13	3
826 Beenh.,arb. slachterij,vlees- visverw.nijv.	10	42	33
751 Instellers-bediëners van werktuigmachines	8	65	57
933 Huispersoneel	9	25	16
235 Bed. financiële transacties, verzekeringen	19	28	9
360 Verkoopsondersteuners	6	21	15
839 Chemievakmannen	5	14	9
733 Bediëners walsen, knipinst. van walsprodukten	10	-	-
951 Wasserijarbeiders en strijksters	3	27	24
131 Verkoop- en marketingdirecteurs	7	56	49

Tabel 6 : Gemiddeld openstaande vakatures, gekwalificeerd aanbod en verschil naar beroep en STD (vervolg)

GENT			
Beroep	Vakatures Gemiddeld openstaand	Gekwalific. aanbod < 3 m. werkl.	Vershil
792 Stukadoors (plafonneerders)	9	-	-
918 Kamerpersoneel	2	5	3
236 Bedienden transport (expeditie)	5	12	7
769 Wikkelaars, monteurs elektr./elektron. app.	3	31	28
853 Plastiekarbeiders	8	3	-5
238 Bed. toeristische sec., receptiepers. hotels	5	45	40
772 Meubelmakers	7	43	36
35 Ander medisch- en paramedisch personeel	4	45	41
212 Bedienden onthaal en communicatie	3	31	29
71 Kunstschilders, ontwerpers e.a. kunstenaars	7	50	43
201 Bedienden Boekhouding	3	43	40
736 Draad- en buizentrekkers	3	5	2
99 Niet elders vermelde v.d. groep wetensch.e.d.	5	71	66
49 Niet onderwijzend pedagogisch personeel	1	-	-
762 Elektromecaniciëns en herstellere	4	-	-
909 Detectives en andere bewakers	2	12	10
370 Filiaalhouders	9	19	10
757 Gebinten- ketelmakers in staal (dikke plaat)	6	12	6
822 Bakkers en banketbakkers	5	29	24
752 Monteerders en afstellers (nieuwe) machines	2	-	-
852 Rubberbewerke	1	-	-
39 Niet gekwalificeerd verzorgend personeel	3	40	37
703 Wevers, regelaars en installere weefgetouwen	2	27	25
237 Economen en magazijnbediende	3	19	16
801 Zetters, grafische tekenaars en lay-outmannen	3	34	31
742 Opticiëns en mecaniciëns voor kunstledematen	1	-	-
234 Bediende voor kosten- en loonberekening	4	6	2
709 Niet elders vermelde textielarbeiders	1	10	9
750 Bankwerke en gereedschapsmake	2	10	8
782 Schilders (behalve gebouwen en onderhoud)	2	12	10
961 Sportbeoefenaars en soortgelijke	2	-	-
101 Administratief kaderpers. (openbaar bestuur)	3	-	-
971 Fotografen en cameramannen	2	17	15
1 Architecten	2	21	19
706 Bleke, ververs, afwerke van textielprod.	1	13	12
793 Betonwerke	2	-	-
711 Kleermake en naaiste	2	14	12
715 Patroontekenaars en snijde (coupeurs)	1	7	6
808 Afwerking (boek - verpakking - kartonnage)	5	9	4
829 Arbeide voor behandeling voedingsware	1	-	-
232 Bediende van juridische dienste	3	-	-
411 Veehoude en aanverwanten	0	11	11
503 Steenhouwe en steengraveerde	1	-	-
872 Kraanmannen	3	6	3
93 Bibliothecarisse en archivari	1	6	5
134 Verantwoordelijke personeelzake	1	16	15
233 Bediende van administratieve planning	1	-	-
714 Stoffeerdere	1	4	3

Tabel 6 : Gemiddeld openstaande vakatures, gekwalificeerd aanbod en verschil naar beroep en STD (vervolg)

GENT			
Beroep	Vakatures Gemiddeld openstaand	Gekwalific. aanbod < 3 m. werkl.	Vershil
773 Zagers, inst. en bed. houtbewerkingsmachines	1	16	15
794 Isoleerders	1	-	-
835 Papiermakers	1	-	-
61 Rechtsgeleerden	3	7	4
RES Rest	24	165	141
TOT Totaal	1 252	4 936	3 684

4.4.2 Matching vraag en aanbod in RBA Groningen in Nederland, naar een vervollediging van het model

We bespreken hier kort de resultaten voor het RBA Groningen in Nederland zoals ze naar voren kwamen in de discrepantie-analyse van september 1995. Enkel het aspect matching vraag en aanbod wordt besproken. Hieruit moet blijken dat het beschikken over gegevens over de totale marktvraag een heel ander licht op de zaak kan werpen.

Wanneer we tabel 7 bekijken stellen we in eerste instantie vast dat er voor de eerste vijf functies ook in de totale markt (ook hier betreft het het gemiddeld aantal openstaande vacatures) een vraagtekort is. Voor de functie timmerman is er echter bij de eigen vacatures een vraagtekort. De totale markt wordt echter gekenmerkt door een aanzienlijk vraagoverschot. Wanneer we verder afdalen in de lijst stellen we een gelijkaardige situatie vast voor o.a. de functies bewaker/beveiligingsbeambte, verpleegkundige, programmeur, tekenaar, landbouwmedewerker, enz..

Deze vaststellingen geven voor het opleidingsbeleid, natuurlijk weer in combinatie met de resultaten uit de vorige stappen, heel wat meer mogelijkheden om het aanbod aan opleidingen bij te sturen. We stellen immers vast dat er in de totale marktvraag aanzienlijke overschotten kunnen bestaan, dit waar de blik op de eigen vacatures een redelijk ontmoedigend beeld gaf. Hier kan her- of bijscholing zich ook richten op functies die uit een interne analyse niet als moeilijk invulbaar naar voren kwamen.

Tabel 7 : Gemiddeld openstaande vakatures, gekwalificeerd aanbod en marktvraag naar beroep en RBA

GRONINGEN			
Beroep	Vakatures Gemiddeld openstaand	Gekwalific. aanbod < 3 m. werkl.	Openstaande vraag markt
1 Leerkracht/docent	77	312	146
2 Verkoper	90	1 525	425
3 Administratief medewerker	40	1 117	207
4 Productiemedewerker	21	1 402	125
5 Schoonmaker	46	582	261
6 Timmerman	119	177	334
7 Verzorgende/helpende	16	512	94
8 Bediende algemene dienst horeca	18	352	79
9 Chauffeur	22	522	118
10 Schilder	25	113	69
11 Huishoudelijke hulp	17	169	101
12 Kok	25	113	120
13 Procesoperator	9	53	53
14 Magazijnmedewerker	12	248	58
15 Bewaker/beveiligingsbeambte	50	92	291
16 Monteur electrotechniek	27	165	125
17 Kelner/gastheer	17	189	72
18 Secretaresse	11	187	51
19 Verpleegkundige	32	94	186
20 Vertegenwoordiger	21	148	110
21 Commercieel medewerker	14	183	77
22 Metselaar	10	52	26
23 Lasser	12	144	59
24 Medewerker algemene dienst	20	168	107
25 Programmeur	18	52	109
26 Tekenaar	17	77	105
27 Landbouwmedewerker	18	91	143
28 Telefonist	3	104	18
29 Telemarketing medewerker	2	12	13
30 Monteur onderhoud	16	87	83
31 Monteur metaal	4	46	22
32 Grafisch medewerker	5	63	27
33 Kassier	8	78	33
34 Assurantiemedewerker	19	38	127
35 Keukenassistent	5	96	30
36 Groepsleider woelzijnswork	11	214	60
37 Kapper	10	62	56
38 Monteur auto's	19	74	95
39 Receptionist	5	272	27
40 Tuinbouw medewerker	7	79	52
41 Monteur systeembouw	7	18	20
42 Bankwerker	6	74	26
43 Grondwerker	1	47	3
44 Opperman	3	70	8
45 Monteur gawalo	7	53	21
46 Bedrijfsleider	8	80	34
47 Ijzerwerker	18	23	32
48 Stukadoor	5	27	16

Tabel 7 : Gemiddeld openstaande vakatures, gekwalificeerd aanbod en marktvraag naar beroep en RBA (vervolg)

GRONINGEN			
Beroep	Vakatures Gemiddeld openstaand	Gekwalific. aanbod < 3 m. werkl.	Openstaande vraag markt
49 Beheerder automatisering	8	48	51
50 Boekhouder	8	40	42
51 Constructiewerker	11	19	66
52 Fysiotherapeut	6	25	35
53 Instructeur	7	30	21
54 Voeger	3	11	11
55 Kraanmachinist	8	21	43
56 Manager	4	69	22
57 Personeelsfunctionaris	3	70	14
58 Machinaal houtbewerker	4	22	26
59 Plantsoenarbeider	8	51	42
60 Benzinepompebediende	0	19	0
61 Maatschappelijk werkende	3	70	16
62 Activiteitenbegeleider	2	55	7
63 Boomkwekerij medewerker	0	86	0
64 Pijpfitter	4	35	23
65 Dakdekker	1	15	3
66 Kantinebediende	1	102	4
67 Monteur motor	3	53	17
68 Werkvoorbereider	6	42	27
69 Isolatiewerker	1	11	3
70 Monteur c.v.	1	28	3
71 Plaatwerker	3	18	19
72 Verspaningsvakman	8	15	29
73 Besteller	2	58	13
74 Calculator	4	6	17
75 Beleidsmedewerker	3	64	8
76 Concierge	1	52	1
77 Hovenier	3	52	25
78 Kledingmaker confectie	3	45	14
79 Rij-instructeur	6	4	9
80 Machinist grondverzet	4	12	16
81 Tegelzetter	3	25	8
82 Toeristisch medewerker	4	79	23
83 Trekkerbestuurder	1	33	8
84 Coordinator	0	26	0
85 Logopedist	1	12	6
86 Straatmaker	4	24	10
87 Arts	4	25	24
88 Monteur apparaten	7	5	35
89 Monteur electronica	2	36	8
90 Kamermeisje	0	13	0
91 Verzorgingsassistent	2	14	12
92 Barkeeper	2	95	11
93 Spuiter	2	18	10
94 Werktuigbouwkundige	6	34	34
95 Woninginrichter	0	18	0
96 Afdelingschef	1	13	7

Tabel 7 : Gemiddeld openstaande vakatures, gekwalificeerd aanbod en marktvraag naar beroep en RBA (vervolg)

GRONINGEN			
Beroep	Vakatures Gemiddeld openstaand	Gekwalific. aanbod < 3 m. werkl.	Openstaande vraag markt
97 Bakker	2	33	11
98 Betonwerker	1	9	6
99 Bouwkundige	2	16	13
100 Analist	1	61	6
TOT Totaal	1 147	12 293	5 313

4.5 Stap 8 : Oriëntatie op scholingsbehoefte

Tabel 8 geeft het effectief aantal begonnen opleidingen in STD Turnhout weer voor 1994. Het betreft hier alle gestarte opleidingen. In deze aantallen zitten dus ook de cursisten van buiten het STD vervat, die binnen het STD een opleiding gevolgd hebben. Aangezien we er echter van kunnen uitgaan dat men meestal een opleiding zal volgen die bij de deur gevolgd kan worden, zal dit enkel voor een verwaarloosbare vertekening zorgen. Hierbij moet natuurlijk wel een uitzondering gemaakt worden voor die opleidingen die maar in enkele centra gegeven worden.

Een eerste probleem dat rijst bij het interpreteren van deze gegevens is dat het niet altijd even eenduidig is welke functie men voor ogen heeft bij een bepaalde opleiding. In het huidige bestand dat het opleidingsaanbod beschrijft, zit wel informatie over cursusinhoud, doelgroep, eventueel behaalde graad, enz. maar deze informatie is, zoal hoger vermeld niet gecodeerd en dus niet koppelbaar aan deze analyse. Binnen het AMI-systeem zou misschien de mogelijkheid voorzien kunnen worden een aantal standaardcoderingen uit te voeren op de opleidingen, zodat men weet wat het doel van de opleiding is, vb. leidt men op tot een specifieke functie, is het een algemene opleiding die een bepaalde vaardigheid bijbrengt. Ook zou het interessant zijn de huidige sectorindeling enigszins uit te breiden. Voor een aantal opleidingen in de tertiaire sector moet het mogelijk zijn aan te geven welke sector van tewerkstelling men voor ogen heeft. In de secundaire sector stelt dit probleem zich in mindere mate omdat hier opleidingen gegeven worden die echt opleiden tot een vak.

Wanneer we nu de tabel bekijken, zien we dat in STD Turnhout 3 106 opleidingen begonnen werden in 1994. Daartegenover staat een aanbodoverschot van 2 497 werkzoekenden zoals hoger bleek. Er valt hier echter moeilijk te stellen of de gegeven opleidingen relevant waren. Uit de resultaten van de discrepantie-analyse blijkt voor Turnhout dat er niet erg veel vraagtekorten zijn. Het ontbreken van de totale marktvraag vertekent dit beeld natuurlijk wel. Al bij al blijkt uit voorliggende analyse dat er niet erg veel behoefte is aan opleiding met het oog op het verkleinen van de discrepantie tussen vraag en aanbod.

Tabel 8 : Aantal beroepsopleidingen begonnen in 1994 naar STD

Turnhout		Aantal
Opleiding		
1 Metselaar		83
2 Polyvalent bekister-ijzervlechter		18
4 Vloerlegger		29
10 Torenkraanbestuurder		21
47 Basistechnieken bouw		103
51 Wegenbouwarbeider		30
60 Bouwplaatsmachinist		19
101 Stukadoor		32
102 Schilder		34
110 Installateur centrale verwarming		5
125 Installateur sanitair		12
161 Machinebediening		17
175 Functiegerichte opleiding hout		1
201 Dak		3
251 Informatica bouw algemeen		7
351 Residentieel installateur- elektricien		14
361 Industrieel installateur - elektricien		13
375 Kabellasser		1
1001 Draaier		12
1002 Frezer		17
1103 CNC-draaier		10
1104 CNC-frezer		10
1201 Basistechnieken metaal		75
1205 Onderhoudsmecaniciën		1
1301 Constructielasser		36
1303 Plaatlasser		9
1304 Buizenlasser		8
1305 Gasmeltlasser		1
1306 Snijbrander		1
1307 Half-automaat lasser		3
1308 Half-automaat buizenlasser		2
1309 T.I.G. lasser		2
1310 T.I.G. buizenlasser		3
1311 Planlezen voor lassers		1
1312 Gekwalificeerd lasser		7
1341 Werktuigkundig uitvoeringstekenaar met CAD-ervaring - basis		6
1402 CAD - basiscursus		10
1404 CAD - optimalisatie		1
1601 Herstellen van personenwagens		11
1602 Herstellingen aan bedrijfsvoertuigen		2
1610 Herstellen van kleine schade aan personenwagens		3
1611 Pistoolschilder		1
1651 Bestuurder zware vrachtwagens		26
1652 Vooropleiding autobus - autocarchauffeur		4
1653 Bestuurder autocar		1
1656 A.D.R. - vervoer van gevaarlijke producten categorie vaste en vloeibare stoffen		40
1657 Colli-transport categorie D		12
1660 Bestuurder heftruck		42
1680 Taxibestuurder		1
1901 Branders technicus		5

Tabel 8 : Aantal beroepsopleidingen begonnen in 1994 naar STD (vervolg)

Turnhout		Aantal
Opleiding		
1902 Regeling en sturing		1
1998 Vooropleiding verwarmings technieken		2
2001 Stikster		41
2003 Patronenmaken		5
2004 Snijden		4
2040 Retouches-verkoop kleding		24
2096 Basistechnieken confectiemachines		10
2101 Initiatie CAD/CAM confectie		5
2510 Vermogenspneumatica		27
2530 Vermogenshydraulica		16
2550 Vermogenselektriciteit		2
2610 Pneumatische sturingen		20
2620 Sturing door pneumalogische ventielen		10
2655 Basiselektriciteit voor mechanisch gevormden		35
2660 Elektropneumatische sturingen		25
2670 Elektrische contactor- en automatisatierelais		39
2700 Analoge elektronica		3
2701 Initiatie elektronica		3
2720 Digitale elektronica		2
2740 PLC open learning		6
2741 PLC-basiscursus		29
2750 PC-gebruik voor technici		2
2800 Regeltechniek		7
2810 Procestechniek : proces- operator		1
2920 Aandrijvingstechnieken elektrische machines		3
3060 PC-technieken		1
3150 Programmatie (on - en off-line) ASEA--robot		5
3152 Programmatie (off-line) IBM-robot		2
3153 Programmatie (on-en off-line) PUMA-robot		1
3154 Gebruik van een robotlascel (ASEA-ESAB)		1
3157 Programmatie A.G.V.		3
4001 Basisopleiding horeca - keuken		31
4002 Basisopleiding horeca - zaal		20
4101 Initiatiemodule - grafische technieken		4
4102 Initiatiemodule - drukvoorbereiding		2
4103 Polyvalente basisopleiding - drukvoorbereiding		11
4107 Initiatie afwerking (grafische technieken)		11
4145 Electronische kleurbeeldverwerking - scanner-operator		1
4160 Basisopleiding offsetdrukken		7
4163 Offsetdruk - vierkleurenpers		7
4170 Basisopleiding drukafwerking - boek		17
4171 Snijden - drukafwerking		1
4172 Vouwen - drukafwerking		3
4173 Specialisatiemodule industrieel binden		4
4188 Electronic prepress/abc - module adobe illustator		14
4191 Electronic prepress/abc - module pagemaker		1
4192 Electronic prepress/abc-module quark xpress		8
4194 Electronic prepress - gebruikersmodule (diverse pakketten)		1
4195 Typografie en lay-out in functie van electronic prepress (dtp)		2
4196 Operator electronic prepress- algemene opleiding		24

Tabel 8 : Aantal beroepsopleidingen begonnen in 1994 naar STD (vervolg)

Turnhout		Aantal
Opleiding		
4197 Koppeling DTP-RIP laserbelichter		1
4198 Electronic prepress/abc - module photoshop		14
4201 Diamantbewerker-zager		1
4202 Diamantbewerker-slijper		19
4203 Diamantbewerker-snijder		2
4206 Diamondgrading		4
4401 Initiatie telematica		7
4410 WAN - pakket		3
4411 Datacommunicatie		2
4413 Modems		2
4421 Fibers		3
4450 LAN - netwerken		4
5000 Onderhoudsarbeider		44
5010 Assistent horecabedrijven		43
5020 Magazijnmedewerker		1
5030 Professionele schoonmaak technieken		90
5031 Gevelrenovatie		1
5050 Verko(o)p(st)er - kassier(ster)		2
5060 Groenwerker		1
5601 Natuursteenbewerker		1
6020 Meertalig algemeen bediende - zelfstandig -		5
6040 Meertalig algemeen bediende - uitvoerend		39
6060 Meertalig secretaresse		1
6080 Meertalig secretariaats bediende - zelfstandig		133
6100 Tweektalig uitvoerend bediende met PC-kennis		2
6160 Bediende in de boekhouding		8
6221 Expeditiebediende		1
6244 Communicatie en organisatie op kantoor		1
6300 Opleidingen uitvoerend PC-bediende		142
6341 Boekhouder op A1 niveau		2
6401 Vooropleiding Frans		98
6402 Vooropleiding Engels		3
6404 Talen voor afgestudeerden hoger onderwijs : Engels		57
6409 Zakelijk Frans		2
6410 Klantgericht telefoneren		2
6411 Verkopen in het Frans		1
6415 1 week onderdompeling Frans		2
6420 Conversatietraining in een vreemde taal		3
6470 1 week onderdompeling Italiaans		1
6502 Inleiding Wordperfect 5.1 onder Windows		36
6550 Kantoorautomatisering en secretariaat		4
6551 Ontwikkelen van presentaties voor secretariaatsmedewerkers		8
6560 Dactylografie		31
6602 Sociale wetgeving en loonberekening		2
6629 Pakketten voor boekhouden, facturatie, voorraadbeheer en orderadministratie		5
6640 Kantoorautomatisatie en bedrijfsadministratie		2
6654 Inleiding MS-DOS 6.2		3
6655 Microsoft Access 2.0 onder Windows		1
6662 Harvard Business Graphics onder DOS		1
6665 Vervolmaking Microsoft Windows 3.1		4

Tabel 8 : Aantal beroepsopleidingen begonnen in 1994 naar STD (vervolg)

Turnhout		
Opleiding		Aantal
6669	Basiscursus SPSS versie 4.0	1
6671	Telematica-adviseur	4
6699	Open learning	11
7000	Algemeen ondernemingsbeleid	13
7002	Exportbeheer en exporttechnieken (zaterdag)	12
7054	Communicatietraining	3
7080	Financieel beleid (zaterdag)	6
7081	Fiscaliteit (zaterdag)	10
7110	Personeelsbeleid	2
7140	Marketing (zaterdag)	16
7141	Verkoopstechnieken (zaterdag)	27
7150	Voorraadbeheer en materials management (zaterdag)	1
7152	Invoering van een kwaliteitssysteem volgens de ISO-9000-normen	2
7503	Informaticus - ontwikkeling	11
7505	PC training voor hoger afgestudeerden	65
7506	Informatica - vervolmaking	5
7507	Informaticus - ondersteuning	1
7618	Programmeren in Visual Basic : vervolmaking	2
7620	RPG/400 - vervolmaking	3
7645	OOP in C++ onder Windows: inleiding	14
7647	Object georiënteerd programmeren volgens MERODE	2
7651	Unix systeembeheer	5
7712	Software ontwerp	2
7720	ORACLE/SQL	2
7727	Local area networks (LAN)	1
7734	Novell netwerk beheerder : vervolmaking	7
9001	Gezins- en bejaardenhelpster	67
9003	Vooropleiding fotozetter	1
9006	Gegradueerde verpleegkundige (A1)	13
9007	Gebrevetteerde verpleegkundige (A2)	13
9034	Terugkeercursus opvoeders klasse 1, klasse 2A	20
9040	Bewakingsagent	9
9504	Opleidingen KB 495	4
9505	Weer-Werk externe opleiding	338
9508	Taalcursus Nederlands voor migranten	19
9510	Sollicitatietraining Jobclub	240
10000	Totaal	3106

Dit betekent echter nog niet dat het opleidingsaanbod afgeschaft moet worden. Door de vage formulering van de opleiding en het gebrek aan feedback van de cursist over het directe nut dat de opleiding opgeleverd heeft, valt er niet veel te zeggen over de vereiste rationaliseringen in het aanbod. Toch blijken er redelijk wat opleidingen gevolgd te worden. Om het al dan niet nuttig zijn van de opleidingen te kunnen interpreteren zijn er in de bron-data echter enkele correcties en uitbreidingen nodig :

- een eerste belangrijke vereiste is dat alle bestanden gelijk gecodeerd zijn. Voor het beroepsopleidingsaanbodbestand betekent dit zeker dat het aantal beschrijvende variabelen tot een minimum beperkt moet worden. Hier zou op zijn minst moeten toegevoegd worden tot welke sectoren deze opleidingen zich

richten, binnen welke functies de verworven vaardigheden aangewend kunnen worden. Het spreekt voor zich dat we hier dezelfde sector- en functieindeling verwachten als in het werkzoekenden- en vakaturebestand;

- een tweede probleem is de onduidelijkheid van het verband tussen gevolgde opleidingen en de functie waarin men nadien terecht kan komen. Voor sommige functies bestaan er geen opleidingen, voor andere functies zijn er daarentegen weer heel wat opleidingen die nuttig kunnen zijn. Om dit vage beeld weg te werken, bestaat er maar een mogelijkheid, nl. dat de uitstroomgegevens grondig geregistreerd kunnen worden. Dit betekent dat voor elke cursist die de opleiding verlaat, nagegaan moet worden wat er nadien met hem/haar gebeurd is. Zijn ze nog werkloos en zo ja, waarom? Werken ze en zo ja, in welke functie? Heeft het volgen van de opleiding ertoe bijgedragen dat de cursist in die functie is terecht gekomen, heeft de gevolgde opleiding direct vruchten afgeworpen bij het uitoefenen van die functie?
- tenslotte blijkt er momenteel een verschuiving plaats te vinden in de vakatures van een bepaald beroep dat men moet beheersen naar een aantal vaardigheden waarover men moet beschikken. Deze nuancering heeft belangrijke implicaties voor het opleidingsaanbod. Dit kan hier echter slechts op inspelen als het kan beschikken over de specifieke vaardigheden waar naar gevraagd wordt bij het plaatsen van een vakature. Om die reden moet in het vakaturebestand zo duidelijk mogelijk geregistreerd worden welke eisen er gesteld worden aan een sollicitant voor die functie. Mutatis mutandi gaat hetzelfde op voor het werkzoekendenbestand. Het is belangrijk te weten over welke vaardigheden een werkzoekende beschikt, naast zijn al dan niet behaalde diploma, om een goede koppeling te kunnen maken tussen vakatures en werkzoekenden, en hieruit eventueel af te leiden welke opleiding de werkzoekende best zou volgen om voor bepaalde functies in aanmerking te komen. Hierbij weze nogmaals benadrukt dat het van enorm belang is dat de verschillende bestanden onderling 100% compatibel zijn en dus op dezelfde wijze gecodeerd worden, maar tevens allemaal even accuraat ingevuld worden.

5. Eventuele nog uit te voeren uitbreidingen

Uit de bespreking van de onderzoeksresultaten bleek reeds dat de huidige analyse nog een aantal tekortkomingen kent. Enige hiervan vloeien voort uit de aangenomen hypothesen, andere zijn het gevolg van het niet beschikbaar zijn van bepaalde data over de arbeidsmarkt.

5.1 Mogelijke andere hypothesen

Vooreerst viel op dat bij sommige vacatures waar er een voldoende groot aanbod voor was, toch een zeer hoge vacatieduur bestond. Dit kan te wijten zijn aan een gebrek aan ervaring bij de werkzoekenden of aan een onvoldoende scholing. Dit kan echter ook een gevolg zijn van de beperking tot 3-digit beroepen. Binnen een bepaald 3-digit beroep kan er voor een bepaald 5-digit beroep een zeer hoge vacatieduur zijn, terwijl dit voor de andere zo niet is. Een opsplitsing van het beroep ingenieur naar 5-digit kan misschien verduidelijken waarom de vacatieduur hier zo hoog is, terwijl het aanbod voldoende groot is, maar overwegend langer dan 6 maanden werkloos.

Eventuele op korte termijn uit te voeren uitbreidingen op basis van de huidige bestanden zou dan ook een *uitbreiding naar 5-digit beroepen* kunnen zijn. Ook zouden we kunnen proberen de variabele *ervaring* in rekening te brengen. De variabele scholing is niet zo eenvoudig. Het is dikwijls zeer moeilijk om te ontdekken tot welke functie een specifieke opleiding opleidt.

Deze uitbreidingen zouden echter omwille van de bestandsgrootte niet meer voor alle STD's kunnen uitgevoerd worden. Daarom dat in dit geval misschien een beperking tot 1 STD of tot 1 sector nodig zal zijn.

Een andere overweging zou kunnen bestaan in het herdefiniëren van de regio's. Zo kan het voor vergelijkings- of duidingsdoeleinden relevant zijn te refereren naar de provincie waartoe het STD behoort, of het kan zinvol zijn *een aantal STD's samen te nemen* omdat het kleine STD's zijn die gekenmerkt worden door een intense pendel. Deze uitbreidingen zijn vlot in te werken in de huidige programmatuur en kunnen daarom uiteindelijk beter gebeuren nadat de overdracht van de programmatuur plaats heeft gevonden. Het bepalen van welke regionale omschrijvingen relevant zouden zijn, is immers iets dat beter gebeurt door diegenen die vertrouwd zijn met de betreffende regio's.

5.2 Indicatoren over de totale marktvraag

Het andere, en misschien ook wel grootste probleem met voorliggende analyse, is het ontbreken van *indicatoren over de totale marktvraag*. Helemaal hopeloos is deze situatie echter niet. Zo zullen er in de nabije toekomst een aantal data beschikbaar komen die wel moeten toelaten de totale marktvraag te benaderen. Op dit moment zouden we ons moeten beperken tot hoger vermelde methode (punt 3.1), die omwille van het grote aantal hypothesen dat men zou moeten aannemen om ze

op sub-regionaal vlak te kunnen uitvoeren, beter buiten beschouwing zou gelaten worden.

In de nabije toekomst zien we een aantal mogelijkheden om aan data over de totale marktvraag te geraken.

Eerst en vooral is er de intentie van de VDAB om de *vacatures bij interimbureaus in WIS* op te nemen. Dit zal zeker al een uitbreiding van de vraag met zich meebrengen. Veel zal natuurlijk afhangen van het aantal interimbureaus dat in dit samenwerkingsverband betrokken gaat worden.

Een andere, op iets langere termijn beschikbare bron, is de *kengetallen-analyse* die door het steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming (WAV) uitgevoerd gaat worden. Het betreft hier een enquête bij bedrijven die peilt naar de aanwervingsstrategieën van de bedrijven. Hierbij worden er vragen gesteld over nieuwe jobs, vervangingstewerkstelling, instroom, doorstroom, uitstroom. Deze enquête moet op basis van de vragenlijst (op papier dus) de mogelijkheid bieden instroompercentages te berekenen. Doordat het bovendien de bedoeling is deze analyse periodiek uit te voeren, zouden deze instroompercentages regelmatig opnieuw berekend kunnen worden. Het is vooral op deze bron van informatie dat men moet rekenen. Aan de hand van deze informatie zou de studiedienst in 1996 reeds de totale marktvraag kunnen berekenen en het voorliggend analyse-instrument en extra dimensie geven. Op dit moment zal ook effectief aangetoond kunnen worden welke meerwaarde de analyse genereert op de huidige analyses. *Zoals hoger reeds vermeld voorzien wij dat deze uitbreiding bij wijze van nazorg door ons in april 1996 uitgevoerd zal worden.* Dit moet zoals het voorbeeld uit Groningen aantoon, toelaten het marktaandeel van de VDAB te berekenen en de aanwezige vakatures aan de totale marktvraag te koppelen.

Ook zou men zelf *enquêtes* kunnen uitvoeren of laten uitvoeren binnen een sector of binnen een STD. Dit pad zou kunnen bestaan in het zelf bevragen van bedrijvenpanels of sectorpanels. Welke vooruitzichten heeft men, welke invloeden verwacht men hiervan op het personeelsbestand.

Tenslotte zou misschien met het *Planbureau* overlegd kunnen worden of dergelijke instroompercentages, zoals ze in Nederland berekend worden, ook niet in België zouden kunnen berekend worden. De Nederlandse methodiek bestaat en zou als basis kunnen dienen voor een dergelijke berekening voor België. Uiteindelijk zou dit ook een onderzoeksopdracht kunnen zijn, maar dit zou betekenen dat de analyse eenmalig is, en het altijd kunnen beschikken over recente cijfers van die aard zou het uitvoeren van arbeidsmarktanalyses heel wat meer mogelijkheden geven.

6. Interpretatie en gebruik

Bij het gebruik van de resultaten van deze analyse is het, zoals reeds meermaals aangehaald, belangrijk niet enkel naar het eindresultaat te kijken. Het betreft hier dan wel een model in een aantal stappen waarbij de laatste stap een oriëntatie naar de beroepsopleiding poogt te geven, maar de tussenstappen leveren ook zeer nuttige informatie op.

6.1 Scholing op voorraad versus scholing op vraag

Een eerste vraag die zich oproept, betreft het *scholen op voorraad* versus scholen op basis van de vraag. De eerste methode, die nu gebruikt wordt, heeft als nadeel dat er aanzienlijke reserves kunnen ontstaan die nooit benut gaan worden omdat het op dit moment niet mogelijk is de toekomstige vraag te voorspellen. Ondanks het feit dat men wel uitgaat van verwachtingen omtrent de toekomst, is de arbeidsmarkt nu eenmaal een gegeven dat zich weinig aantrekt van prognoses. Voor een deel zijn arbeidsmarktprognoses een self-fulfilling prophecy, maar juist door het bestaan van prognoses die een negatief beeld schetsen, zal men steeds maatregelen nemen om op voorhand reeds bij te sturen waardoor de verwachte evoluties nooit uitkomen. Men mag echter niet vergeten dat dit ook ergens het doel is bij arbeidsprognoses. Men baseert zich bij het beleid op prognoses en probeert op basis hiervan de toekomst zo gunstig mogelijk te maken. Zich alleen baseren op verwachting is dus een foute strategie, aangezien verwachtingen meestal nooit uitkomen.

Scholing op vraag daarentegen heeft het voordeel dat men kort op de bal kan spelen. Hiervoor moet men de vraag wel kennen. Tot op heden is dit voor de Vlaamse arbeidsmarkt dikwijls een probleem. We kennen de feitelijke vraag met een aantal jaren vertraging. De kenmerken van de vraag zijn nogal vaag gedefinieerd. Men weet wel welke vraag er bestaat in welke sectoren maar men weet niet naar welke functies dat vertaald kan worden en welke scholing de werknemers hebben die die functies invullen. Bronnen als de arbeidskrachtentelling geven hier wel een beeld van, maar zijn toch nog te veralgemenend om sub-regionale vraagprofielen op te stellen. Bovendien betreft het hier een enquête die bij controle nadien nogal eens blijkt af te wijken van de werkelijkheid. Een ander probleem vormt waarschijnlijk ook wel dat zogenaamd kort op de bal spelen. Men kan onmogelijk elke maand zijn opleidingsaanbod volledig aanpassen aan de marktvraag. Dit is ten eerste organisatorisch onhaalbaar, maar ook gevaarlijk omwille van het grillige karakter van de vraag. Men kan moeilijk besluiten bepaalde opleidingen in het huidige totale opleidingsaanbod af te schaffen omwille van een momenteel aanbodoverschot. Het tijdelijk niet volgbaar stellen van bepaalde opleidingen is hier een betere strategie. Overschotten worden weggewerkt en wanneer er een vraagoverschot komt voor bepaalde functies, is de opleidingsinfrastructuur tenminste nog aanwezig en kan de opleiding zelf met een minimum aan inspanningen

heropgestart worden. Dit betekent uiteraard dat het bestaan van een groot aanbod aan opleidingen, zowel in middelbare als hogescholen als bij de VDAB, niet moet betekenen dat deze opleidingen altijd gevolgd kunnen worden. Arbeidsmarktanalyses moeten mede bepalen welk gedeelte van het aanbod op elk moment effectief gevolgd kan worden.

6.2 Meerwaarde van discrepantie-analyse

Op basis van de voorliggende analyse lijkt scholing naar vraag echter enkel zinvol bij vraagoverschotten. Toch kan een vraagtekort ook aanleiding geven tot scholing. Bij functies met een lange vacatieduur moet namelijk nagegaan worden waarom dit zo is. Indien blijkt dat het zogenaamde gekwalificeerde aanbod niet echt 100% gekwalificeerd is, kan men aan de hand van interne screening van het aanbod bijscholen in functie van het aanbod. In deze betekenis is de vacatieduur een goede maatstaf om moeilijk vervulbare vacatures te ontdekken. Het is een eenduidige maatstaf die een relatieve verhouding in vervulbaarheid tussen de verschillende vacatures weergeeft. Ondanks het feit dat er een overlapping bestaat tussen de vacatures met een hoge vacatieduur en de knelpuntberoepen genereert het begrip vacatieduur toch een meerwaarde. De knelpuntberoepenlijst wordt eenmaal per jaar opgemaakt op basis van een aantal kwantitatieve en kwalitatieve criteria. Zij vormt hiermee een goed uitgangspunt voor het opstellen van een beroepsopleidingsplan. Zij laat echter niet toe te ontdekken hoe het aantal vakatures in deze beroepen fluctueert doorheen het jaar. Het tussentijds ontdekken van nieuwe knelpunten behoort ook niet tot de mogelijkheden. De discrepantie-analyse kan deze meerwaarde wel leveren. Bij een maandelijkse uitvoering van de discrepantie-analyse zal het begrip vakatieduur telkens de probleemvacatures aangegeven zoals ze bestaan op het moment van de analyse.

Uiteraard kan een lange vacatieduur wel meerdere redenen hebben. De eerste en meest voor de hand liggende is dat er een gebrek aan gekwalificeerd aanbod is. Andere redenen voor die hoge vacatieduur kunnen echter ook zijn dat men wacht op een groep die binnenkort uit opleiding gaat komen, of dat er net een groep pas opgeleiden geplaatst is, en het wachten is op een nieuwe groep opgeleiden. Uit deze analyse valt dit niet af te leiden, maar de mensen die dagdagelijks bezig zijn met deze problematiek moeten bij de interpretatie van dit begrip een betere en juistere duiding kunnen geven van het al dan niet hoog zijn van de vacatieduur.

Naar het beleid toe zouden er nog interessantere conclusies getrokken kunnen worden, moesten we naast de interne vraag bij de VDAB de totale marktvraag kunnen plaatsen. Zoals hoger reeds aangehaald is dat op dit moment quasi onmogelijk. Toch werden hoger reeds een aantal mogelijke bronnen die een benadering van de totale marktvraag naar functies mogelijk kunnen maken aangehaald. *Meer in het bijzonder moet hier nogmaals benadrukt worden dat op basis van de kengetallenanalyse van het Steunpunt WAV door ons in april 1996 bij wijze van nazorg een berekening van deze totale marktvraag gaat gebeuren.*

6.3 Bedenkingen met betrekking tot de bronbestanden

Naar gebruik en uitbreidingsmogelijkheden van voorliggende analyses kunnen er ook nog enkele bedenkingen geformuleerd worden met betrekking tot de compatibiliteit tussen de verschillende bronbestanden. Onder het SIMONA systeem viel op dat opleidingen dikwijls verschillend gecodeerd waren in vacaturebestanden en werkzoekendenbestanden. Dit zou voor een vraag-aanbod analyse niet meer mogen. Ook blijken de bestanden over het beroepsopleidingsaanbod en het effectief aantal gevolgde opleidingen (het betalingsbestand) verre van compatibel te zijn met beide hogervermelde bestanden. Om een analyse als deze vlot te kunnen uitvoeren, is het natuurlijk bevorderlijk dat alle bronbestanden op dezelfde wijze gecodeerd zijn zodat een eenduidige matching mogelijk is. Het nieuwe AMI betekent hier wel een verbetering. Vooreerst zal het in AMI mogelijk zijn veel meer informatie bij te houden. Ook worden de volledige profielen van de werkzoekenden bijgehouden en in de mate van het mogelijke zo correct mogelijk up-to-date gehouden. Daarnaast bestaat er in AMI een koppeling tussen de verschillende bestanden zodat een wijziging in het ene bestand dadelijk gereflecteerd wordt in alle eraan gekoppelde bestanden. Uit de momenteel bestaande overzichten van AMI blijkt reeds dat de variabelen opleiding, uitgeoefende beroepen en ervaring het totale profiel van de werkzoekende heel wat accurater zouden kunnen weergeven. Een zeer belangrijke factor bij het volledig operationeel maken van AMI bestaat zeker in het eenduidig coderen van variabelen die in meerdere bestanden voorkomen. Daarnaast zouden er ook zo weinig mogelijk niet gecodeerde variabelen mogen bestaan. Wanneer men analyses wil uitvoeren op bestanden, zal men steeds moeten coderen. Dit op voorhand overbodig maken vereenvoudigt data-analyse.

6.4 Gebruik van de resultaten

Tenslotte wensen we nog enige beleidselementen aan te halen die uit een dergelijke analyse afgeleid kunnen worden. Eerst en vooral geeft de analyse op sub-regionaal niveau aan welke tekorten of overschotten er binnen de VDAB bestaan. Dit effectief naast elkaar plaatsen van *vraag en aanbod* naar functies is iets dat tot op heden nog niet gebeurt. In de maandverslagen van de VDAB vinden we wel tabellen terug over vraag en aanbod, maar deze worden niet effectief naast elkaar geplaatst. Ze geven wel de kenmerken van zowel vraag en aanbod weer in alle mogelijke karakteristieken die in de bestanden te vinden zijn. Deze analyse doet dit niet over, maar heeft als meerwaarde dat ze beide echt *confronteert*. Uit deze confrontatie moeten bemiddelaars kunnen afleiden in welke functies (in casu sectoren) er nog mogelijkheden zijn, welke opleidingen op dit moment nog aanbevelenswaardig zijn, welke opleidingen op dit moment best afgeraden worden, aangezien er toch geen markt voor blijkt te bestaan.

Deze resultaten gaan nog accurater kunnen gebruikt worden als deze analyse frequent zou gebeuren. Op dit moment is het mogelijk deze analyse *maandelijks*

opnieuw uit te voeren. Aangezien er maandelijks een verslag opgesteld wordt, lijkt het ons relevant dat een discrepantie-analyse ook maandelijks uitgevoerd wordt, aangezien ze een waardevolle aanvulling oplevert voor de maandverslagen.

6.5 Periodiciteit van uitvoering en uitvoerder

Wie de analyses gaat moeten uitvoeren is een andere vraag. Feit is dat de huidige analyses gebeurd zijn op bestanden die door de studiedienst uit de grotere bestanden gedistilleerd zijn. De huidige programmatuur, die overgedragen zou worden, is gebaseerd op de structuur van die bestanden. Ons lijkt het daarom relevanter dat de *studiedienst* deze analyse maandelijks zou uitvoeren. Een andere optie is dat de studiedienst maandelijks de juiste bronbestanden voor de analyse aan de *STD's* ter beschikking stelt, en dat de analyses ter plaatse uitgevoerd worden door de economen. Het voordeel hiervan is dat de analyses uitgevoerd worden door mensen die door en door vertrouwd zijn met de regio en de kenmerken ervan en dus beter geplaatst zijn om eventuele aanpassing door te voeren in de aangenomen hypothesen. Ook zouden vanuit deze sub-regionale analyses voorstellen kunnen komen, om bevragingen of steekproeftrekkingen uit te voeren om de totale marktvraag naar functies te kunnen inschatten. Dit is iets dat in de ene regio misschien ook al gemakkelijker kan gebeuren dan in de andere, doordat er beter contacten zijn met het bedrijfsleven e.d. Indien het mogelijk zou zijn in een of ander *STD* een raming te doen van de totale marktvraag moet dit zeker en vast zo snel mogelijk gebeuren en naast de resultaten van stap zes geplaatst worden. Dit zou zoals het voorbeeld uit Groningen aantoont, heel wat bijkomende relevante informatie opleveren voor het door de beroepsopleiding te volgen pad.

6.6 Bemerkingen en standpunten binnen de VDAB met betrekking tot hogervermelde analyse

Binnen de werkgroep beroepsopleiding werd op 20 november gesteld dat deze techniek zijn waarde heeft bij de *BO*-planning, indien ze aangevuld zou worden met markt bereikgegevens. Deze stap is voorzien voor april 1996. Verder werd opgemerkt dat de analyse toch onvoldoende verfijnde gegevens (op het niveau van vaardigheden) geeft om toe te laten het *BO*-aanbod bij te sturen. Zoals hoger vermeld ligt dit echter aan de huidige (*SIMONA*) inhoud van de bronbestanden. Het is onmogelijk vakaturebestanden die naar functies ingedeeld zijn te koppelen aan *BO*-aanbodbestanden die naar vaardigheden onderverdeeld zijn. De huidige analyse gaat zover als kan op basis van de beschikbare data. Wat betreft de frequentie van de uitvoering, opteert men voor een semestriële uitvoering door de studiedienst, dit met het oog op een kwalitatieve aanvulling en een preciesere interpretatie van de analyses die nu reeds gebeuren. Deze resultaten zouden dan

nadien op STD-niveau besproken kunnen worden met bemiddelaars en bedrijfscontactpersonen. Ze kan bovendien gekoppeld worden aan andere gegevensbronnen en/of instrumenten zoals de screening van de werkzoekenden.

Verder bleek uit gesprekken met mensen van de studiedienst dat de methode mits het aanpassen van een aantal ter discussie staande hypothesen zeer waardevol kan zijn. Enkele van deze hypothesen zijn :

- norm voor werkloosheidduur, waarbij na navraag zonder gevolg ervoor geopteerd werd de norm uit Nederland over te nemen, nl. minder dan 3 maanden werkloos zijn. Hier zou het beter zijn de werklozen te nemen die 3 tot 12 maanden werkloos zijn;
- het gebruik van enkel hoofdberoep, hier zou beter rekening gehouden worden met de volledige beroepenaspiraties, met de beperking dat enkel de beroepen weerhouden worden waarvoor een voldoende hoge notering was naar plaatsbaarheid;
- bij de matching van vraag en aanbod worden enkel de beroepen weerhouden waarvoor er vakatures zijn. Het kan nuttig zijn voor de arbeidsbemiddeling om te beschikken over de restcategorie, nl. de sollicitanten voor functies waarvoor geen vakatures zijn.

Programma-technisch leveren deze bemerkingen echter geen problemen op. Doordat de programmatuur overgedragen wordt en de hypothesen in het begin van de programmatuur opgenomen worden, kunnen deze op maat aangepast worden. Een aanpassing van de programmatuur aan de huisstijl van de VDAB door de studiedienst moet het perfect mogelijk maken deze analyse maandelijks uit te voeren. Tevens werd bevestigd dat de vereiste gegevens in AMI aanwezig zijn en zonder problemen afgezonderd kunnen worden.

Bijlage 1 : Overzicht omzetting RVA-sectorindeling naar sector-indeling discrepantie-analyse

Bijlage 1 : Overzicht omzetting RVA-sectorindeling naar sectorindeling discrepantie-analyse

<i>Sectoren discrepantie-analyse</i>		<i>Sectoren RVA-sectorindeling</i>
1 Land-, bos- en tuinbouw, visserij	1	Landbouw en veeteelt
	2	Activiteiten die in verband staan met de landbouw, de veeteelt en de tuinbouw
	3	Bosbouw en bosontginning
	4	Jacht, vangst en herbevolking in wild
	5	Visserij
2 Industrie	11	Winning van steenkolen
	12	Winning van metaalhoudende ertsen
	13	Ruwe petroleum en natuurlijk gas
	14	Winning van bouwsteen, klei en zand
	19	Winning van niet-metaalhoudende mineralen
	20	Voedingsnijverheid met uitzondering van de fabricatie van dranken
	21	Fabricatie van dranken
	22	Tabaksnijverheid
	23	Textielnijverheid
	24	Confectie van kledingsartikelen en fabricatie van diverse in weefsels gemaakte artikelen
	24 Bis	Fabricatie en herstelling van schoenen
	25	Hout- en kurknijverheid
	27	Papier- en kartonnijverheid, fabricatie van artikelen in papier en karton
	28	Druk- en uitgeversbedrijf en aanverwante bedrijven
	29	Nijverheid van leder, bontwerk en van voorwerpen in leder en bontwerk met uitzondering van schoenen
	30	Rubbernijverheid
	31	Scheikundige nijverheid
	32	Nijverheid der petroleum- en steenkoolderivaten
	33	Nijverheid der niet-metaalhoudende mineralen met uitzondering van glas, petroleum- en steenkoolderivaten
	33 Bis	Glasnijverheid
	34	Basismetalaanijverheid
	35	Metaalverwerkende nijverheid met uitzondering van machines en transportmaterieel
	36	Fabricatie van machines met uitzondering van elektrische machines
	37	Constructie van elektrische machines, toestellen en toebehoren
	38	Constructie van transportmaterieel
	39	Diverse fabrieksnijverheden

Bijlage 1 : Overzicht omzetting RVA-sectorindeling naar sectorindeling discrepantie-analyse (vervolg)

Sectoren discrepantie-analyse		Sectoren RVA-sectorindeling	
2 Industrie		39 Bis	Diamant
		51	Elektriciteit, gas en stoom
		52	Dienst voor waterbedeling
		53	Atoomcentrales
3 Bouw		40	Bouwnijverheid
		41	Diverse elders niet genoemde ondernemingen in de bouwnijverheid
4 Groothandel		61	Groothandel
		62	Groothandel
5 Kleinhandel		63	Kleinhandel
6 Horeca		82 Bis	Hotelnijverheid
7 Vervoer, communicatie		71	Goederenvervoer
		71 Bis	Personenvervoer
		72	Opslagplaatsen en magazijnen
		73	Verkeer
8 Zakelijke diensten		64	Banken en andere financiële instellingen
		65	Verzekeringen
		66	Ondernemingen in onroerende goederen
		80	Diensten aan bedrijven
		81	Diensten in verband met ontspanning
		82	Diensten aan personen
		91	Kunsten en letteren
9 Onderwijs		86	Onderwijs
10 Openbaar bestuur		83	Landsverdediging en dienst der geallieerde legers
		84	Administratieve diensten van de Staat, de provincies en de gemeenten
		85	Ander openbare diensten
11 Gezondheidszorg		88	Menselijke en dierlijke geneeskunde
		89	Andere gezondheidsdiensten
12 Maatschappelijke dienstverlening		87	Wetenschappelijke instituten, opzoekingscentra, musea, bibliotheken, archief, kruid- en dierentuin, enz.
		90	Sociale werken (rusthuizen, gestichten voor bejaarden, kinderkribben, zuigelingentehuizen, tehuizen voor blinden, weeshuizen, Rood-Kruis, Liefdadigheidsinstellingen, enz.
		92	Godsdienstige verenigingen
		93	Beroeps- interprofessionele en syndicale verenigingen, ziekenfondsen

Bijlage 1 : Overzicht omzetting RVA-sectorindeling naar sectorindeling discrepantie-analyse (vervolg)

<i>Sectoren discrepantie-analyse</i>		<i>Sectoren RVA-sectorindeling</i>	
12	Maatschappelijke dienstverlening	94	Andere private diensten en instelling van algemeen belang
		95	Internationale organismen, personeel tewerkgesteld in buitenlandse ambassades
13	Onnauwkeurig bepaalde of ongekende activiteiten	98	Nooit gewerkt hebbende zonder aanspraak te maken op art. 124
		99	Onnauwkeurig bepaalde of ongekende activiteiten
		99 Bis	Toegelaten of in wachttijd art. 124
		N.I.	Niet ingevuld

Bijlage 2 : Beschrijving van de gebruikte data-bestanden

Voor het uitvoeren van de discrepantie-analyse werd gebruik gemaakt van de volgende vijf bestanden : het sollicitantenbestand van 30 juni 1995, de vakaturebestanden voor alle maanden van juli 1994 tot en met juni 1995, de betalingsbestanden van de Directie Beroepsopleiding voor 1994, het Lexicon van de beroepsopleiding en het coderingsbestand voor de 3-digit beroepen. In hetgeen volgt wordt kort weergegeven vanwaar deze bestanden afkomstig zijn en welke variabelen eruit gebruikt werden.

- sollicitantenbestand

Dit bestand werd verkregen bij de studiedienst van de VDAB en bevat alle sollicitanten gekend bij de VDAB op 30 juni 1995. Het door ons gebruikte bestand bevat een selectie van variabelen uit het totale sollicitantenbestand. Alle berekeningen werden uitgevoerd op basis van variabelen uit dit selectiebestand. De selectie werd uitgevoerd door Dhr. Brusten. Uit dit bestand werden de volgende variabelen weerhouden :

- *niscode* : op basis van deze variabele werden de data gehergroepeerd tot STD's, in de programmatuur wordt hier dan de naam van de STD aan toegevoegd;
- *sektor* : het betreft hier de sectorindeling volgens STAT92, deze werd herleid tot een indeling in 13 sectoren zoals in vorige bijlage uiteengezet;
- *kathis1* : deze variabele geeft de werkloosheidskategorie weer, alle werkzoekenden met een kode < 15 werden weerhouden, dit zijn de niet werkende werkzoekenden (NWW's);
- *beroep1* : dit is het eerste opgegeven beroep, deze variabele werd herleid van een 5-digit code naar een 3-digit code en nadien aan het bestand 'BRP39501' gekoppeld om voor deze 3-digit beroepen een omschrijving te krijgen;
- *eurodat* : dit is de inschrijvingsdatum zoals deze door RVA gebruikt wordt voor de aanmaak van STAT92, op basis van deze variabele werd de werkloosheidsduur berekend in maanden.

- vakaturenbestand

Deze bestanden werden verkregen bij de studiedienst van de VDAB en bevatten alle aangemelde en geannuleerde vakatures in de huidige maand, het aantal plaatsingen in de huidige maand en het saldo op het einde van de maand. De gebruikte bestanden beslaan de periode juli 1994 tot en met juni 1995. De door ons gebruikte bestanden bevatten een selectie van variabelen uit het totale vakaturenbestand. Alle berekeningen werden uitgevoerd op basis van variabelen uit deze selectie-bestanden. De selectie werd uitgevoerd door Dhr. Brusten. Uit deze bestanden werden de volgende variabelen weerhouden :

- *niscode* : op basis van deze variabele werden de data gehergroepeerd tot STD's, in de programmatuur wordt hier dan de naam van de STD aan toegevoegd;

- *sektor* : het betreft hier de sectorindeling volgens STAT92, deze werd herleid tot een indeling in 13 sectoren zoals in vorige bijlage uiteengezet;
- *beroep* : dit is de opgegeven gevraagde functie, deze variabele werd herleid van een 5-digit code naar een 3-digit code en nadien aan het bestand 'BRP39501' gekoppeld om voor deze 3-digit beroepen een omschrijving te krijgen;
- *aantalhm* : het aantal plaatsingen in de huidige maand, op basis hiervan werd het totaal aantal plaatsingen berekend;
- *saldo* : het aantal nog openstaande vakatures op het einde van de maand, op basis hiervan werd het gemiddeld aantal openstaande vakatures op jaarbasis berekend, in combinatie met de variabele *aantalhm* kon dan de vakatieduur berekend worden;
- betalingsbestanden
Deze bestanden werden verkregen bij de studiedienst van de VDAB. Ze zijn afkomstig van bij de Directie Beroepsopleiding en bevatten voor alle cursisten de gegevens over welke opleiding ze gevolgd hebben, waar ze die gevolgd hebben, wanneer ze die begonnen zijn, etc. Uit deze bestanden werden de volgende variabelen weerhouden :
 - *pk* : het nummer van het plaatsingskantoor waaronder het centrum waar de opleiding gevolgd werd, valt, op basis van deze variabele werden de data gehergroepeerd tot STD's, in de programmatuur wordt hier dan de naam van de STD aan toegevoegd;
 - *kursoplk* : dit is de kode van de gevolgde opleiding, deze code werd gekoppeld aan de tot 4 digits herleide code uit het lexicon om zo de naam van de gevolgde opleiding aan het bestand toe te voegen.
- lexicon beroepsopleiding
Dit bestand werden verkregen bij directie beroepsopleiding van de VDAB en bevat alle opleidingen die door de VDAB gegeven worden naar opleidingscentrum, met voor alle opleidingen een omschrijving van de cursusinhoud, doelgroep, doel van de opleiding, duur, eventuele opvolgingscursus, etc.. Het gebruikte bestand is het lexicon zoals het bestond op 30 juni 1995. Dit bestand is een MS-Access bestand dat via het DBF-formaat omgezet werd naar SAS. Uit dit bestand werden de volgende variabelen weerhouden :
 - *code_opl* : het betreft hier de nieuwe 8-digit codes die herleid werden naar de 4-digit codes zoals ze voorkomen in de betalingsbestanden;
 - *naam_opl* : deze variabele geeft een omschrijving voor de opleiding en werd gebruikt om in het betalingsbestand de naam van de opleiding toe te voegen.

Bijlage 3 : Overdracht van programmatuur

- de economen zullen uitgenodigd worden in Leuven, waar het model nog eens voorgesteld wordt
- gedetailleerde beschrijving van de gebruikte bronbestanden (afkomstig van o.a. de studiedienst, die hier ook reeds enige bewerkingen op gedaan heeft)
- duidelijke omschrijving van conversies die gebeurd zijn om de bestanden compatibel met elkaar te maken
- SAS-programma's worden doorgegeven, met verklaring van de inhoud, welk programma waartoe dient, hoe bepaalde assumpties veranderd kunnen worden, hoe andere geografische omschrijvingen kunnen ingewerkt worden

LIJST VAN RAPPORTEN IN HET KADER VAN HET "DOELMATIGHEIDSONDERZOEK VAN DE VDAB-BEROEPSOPLEIDING"

Luik 1

BOLLENS J. en HOOGE J., *Bereik, kwaliteit en effectiviteit van de VDAB-beroepsopleiding voor werkzoekenden (deelrapport 1)*, HIVA, Leuven 1996.

VAN GYES G. en HOOGE J., *Bereik, kwaliteit en effectiviteit van de VDAB-beroepsopleiding voor werknemers (deelrapport 2)*, HIVA, Leuven 1996.

WOUTERS M. en DENYS J., *Bruggen naar sectoren : een kwalitatieve evaluatie van de voorbije samenwerkingsovereenkomsten VDAB-sectoren en aanbevelingen voor de toekomst (deelrapport 3)*, HIVA, Leuven 1996.

CLAEYS C., BOLLENS J., HOOGE J. en VAN GYES G., *Bereik, kwaliteit en effectiviteit van de VDAB-beroepsopleiding voor werkzoekenden en werknemers (Synthese)*, HIVA, Leuven 1996.

Luik 3

GOS E., *Discrepantie-analyse voor de planning van de VDAB-beroepsopleiding. Methode op basis van de VDAB-data (deelrapport)*, HIVA, Leuven 1996.

DENOLF L., STRUYVEN L., VAN DE VOORDE C., *Planning van de VDAB-beroepsopleiding. Voorstel tot optimalisering (eindrapport)*, HIVA, Leuven 1996.

STRUYVEN L., DENYS J., BOLLENS J. (eds.), *VDAB Vocational training in comparative perspective : Denmark, France, Sweden.*

